

- David H. Autor, Lawrence F. Katz και Melissa S. Kearney, «Trends in U.S. Wage Inequality: Revising the Revisionists», *Review of Economics and Statistics* 90 (Μάιος 2008): 300-323.
- John DiNardo, Nicole Fortin και Thomas Lemieux, «Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semi-Parametric Approach», *Econometrica* 64 (Σεπτέμβριος 1996): 1001-1044.
- Lawrence F. Katz και Kevin M. Murphy, «Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors», *Quarterly Journal of Economics* 107 (Φεβρουάριος 1992): 35-78.
- Wojciech Kopczuk, Emmanuel Saez και Jae Song, «Earnings Inequality and Mobility in the United States from Social Security Data Since 1937», *Quarterly Journal of Economics* 125 (Φεβρουάριος 2010): 91-128.
- Alan B. Krueger, «The Economics of Real Superstars: The Market for Rock Concerts in the Material World», *Journal of Labor Economics* 23 (Ιανουάριος 2005): 1-30.
- Thomas Lemieux, «Increasing Residual Wage Inequality: Composition Effects, Noisy Data, or Rising Demand for Skill?», *American Economic Review* 96 (Ιούνιος 2006): 461-498.
- Sherwin Rosen, «The Economics of Superstars», *American Economic Review* 71 (Δεκέμβριος 1981): 845-858.
- Bruce Sacerdote, «How Large Are the Effects from Changes in Family Environment? A Study of Korean American Adoptees», *Quarterly Journal of Economics* 122 (Φεβρουάριος 2007): 119-157.
- Gary Solon, «Intergenerational Mobility in the Labor Market», στο Orley Ashenfelter και David Card (επιμ.), *Handbook of Labor Economics*, τόμ. 3Α. Amsterdam: Elsevier, 1999, σσ. 1761-1800.

## Διαδικτυακοί σύνδεσμοι

Το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών έχει μια εκτενή βάση δεδομένων, στην οποία καταγράφεται η εισοδηματική ανισότητα σε πολλές χώρες: [www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/overview.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/povertyreduction/overview.html).

Η Υπηρεσία Διεθνούς Εμπορίου δημοσιεύει αναλυτικά στοιχεία για τις εμπορικές ροές και τους σχετικούς κανονισμούς: [www.ita.doc.gov](http://www.ita.doc.gov).

Το περιοδικό *Forbes* δημοσιεύει ανά τακτά χρονικά διαστήματα λίστες με τις αμοιβάτες των μεγάλων αστέρων σε διάφορα επαγγέλματα: [www.forbes.com/lists](http://www.forbes.com/lists).



## Κινητικότητα της εργασίας



Η μετανάστευση είναι η ειλικρινέστερη μορφή κολακείας.

Jack Paar

Η κατανομή εργαζόμενων σε επιχειρήσεις, σύμφωνα με την ισορροπία της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας, μεγιστοποιεί τη συνολική αξία του προϊόντος της εργασίας. Οι εργαζόμενοι συνεχώς αναζητούν καλύτερα αμειβόμενες θέσεις και οι επιχειρήσεις αναζητούν φθηνότερους εργαζόμενους. Ως αποτέλεσμα αυτών των αναζητήσεων, η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας εξισώνεται μεταξύ των επιχειρήσεων και των αγορών εργασίας (για εργαζόμενους συγκεκριμένων δεξιοτήτων). Συνεπώς η ισορροπία κατανομής εργαζόμενων και επιχειρήσεων είναι αποτελεσματική. Καμία άλλη κατανομή δεν μπορεί να αυξήσει την αξία της συμβολής της εργασίας στο εθνικό εισόδημα.

Είναι περιττό να πούμε ότι οι πραγματικές αγορές εργασίας δεν είναι τόσο τέλειες. Οι εργαζόμενοι συχνά δεν γνωρίζουν τις δεξιότητες και τις ικανότητές τους και έχουν ελλιπή πληροφόρηση για τις ευκαιρίες που είναι διαθέσιμες σε άλλες θέσεις ή αγορές εργασίας. Οι επιχειρήσεις δεν γνωρίζουν την πραγματική παραγωγική ικανότητα των εργαζόμενων που προσλαμβάνουν. Όπως και σ' έναν γάμο, η αξιολόγηση της αντιστοίχισης ενός εργαζόμενου με μια επιχείρηση γίνεται αργά, καθώς τα δύο μέρη γνωρίζονται καλύτερα μεταξύ τους. Έτσι, η υπάρχουσα κατανομή εργαζόμενων και επιχειρήσεων δεν είναι αποτελεσματική και είναι πιθανό άλλες κατανομές να μπορούσαν να αυξήσουν περισσότερο το εθνικό εισόδημα.

Αυτό το κεφάλαιο αναλύει τους παράγοντες που προσδιορίζουν την **κινητικότητα της εργασίας**, δηλαδή τον μηχανισμό στον οποίο βασίζεται η αγορά εργασίας για να

βελτιώσει την κατανομή των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις. Υπάρχει σημαντικός βαθμός κινητικότητας στην αγορά εργασίας. Στην πραγματικότητα, φαίνεται σαν η αγορά εργασίας των ΗΠΑ να βρίσκεται σε συνεχή ροή: Σχεδόν το 4% των εργαζόμενων στις αρχές της δεύτερης δεκαετίας της ζωής τους αλλάζουν εργασία κάθε μήνα, το 3% του πληθυσμού μετακινείται ετησίως μεταξύ πολιτειών, περίπου 1,4 εκατομμύρια νόμιμοι και παράνομοι μετανάστες εισέρχονται στη χώρα ετησίως. Αυτό το κεφάλαιο υποστηρίζει ότι όλες αυτές οι μορφές κινητικότητας εργασίας διέπονται από τους ίδιους θεμελιώδεις παράγοντες: Οι εργαζόμενοι επιθυμούν να βελτιώσουν την οικονομική τους κατάσταση και οι επιχειρήσεις επιθυμούν να προσλάβουν πιο παραγωγικούς εργαζόμενους.

Η ανάλυση της κινητικότητας των εργαζόμενων μας βοηθά να θέσουμε μια σειρά σημαντικών ερωτημάτων για τα οικονομικά της εργασίας. Ποιοι είναι οι προσδιοριστικοί παράγοντες της μετανάστευσης; Σε τι διαφέρουν τα άτομα που μεταναστεύουν απ' αυτά που μένουν στην πατρίδα τους; Ποιοι παράγοντες καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο αυτο-επιλέγονται οι μετανάστες; Ποιες είναι οι συνέπειες της μετανάστευσης, τόσο για τους μετανάστες όσο και για τους τόπους υποδοχής; Οι μετανάστες ωφελούνται ουσιαστικά από την απόφασή τους;

## 8.1 Η γεωγραφική μετανάστευση ως επένδυση ανθρώπινου κεφαλαίου

Το 1932, ο νομπελίστας John Hicks υποστήριξε ότι «οι διαφορές στα καθαρά οικονομικά πλεονεκτήματα, κυρίως οι διαφορές των μισθών, είναι η βασική αιτία της μετανάστευσης».<sup>1</sup> Πρακτικά, όλες οι αναλύσεις των αποφάσεων για μετανάστευση ξεκινούν από αυτή την υπόθεση και θεωρούν τη μετανάστευση των εργαζόμενων ως μια μορφή επένδυσης ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι εργαζόμενοι υπολογίζουν την αξία των ευκαιριών απασχόλησης που είναι διαθέσιμες σε κάθε εναλλακτική αγορά εργασίας, αφαιρούν τα κόστη της πιθανής μετακίνησης και κάνουν εκείνη την επιλογή που μεγιστοποιεί την καθαρή παρούσα αξία των συνολικών μελλοντικών τους απολαβών.

Επομένως, η μελέτη της απόφασης για μετανάστευση είναι απλώς μια εφαρμογή του θεωρητικού πλαισίου που αναλύσαμε στο κεφάλαιο 6. Ας υποθέσουμε ότι υπάρχουν δύο αγορές εργασίας στις οποίες μπορεί να εργαστεί ένας εργαζόμενος. Αυτές οι αγορές εργασίας μπορεί να είναι σε διαφορετικές πόλεις, σε διαφορετικές πολιτείες ή ακόμη και σε διαφορετικές χώρες. Υποθέστε ότι ο εργαζόμενος αυτή τη στιγμή εργάζεται στη Νέα Υόρκη και εξετάζει την πιθανότητα να μετακινηθεί στην Καλιφόρνια. Ο εργαζόμενος, ηλικίας 20 ετών, αυτή τη στιγμή κερδίζει  $w_{20}^{NY}$  δολάρια. Αν μετακινούνταν θα κέρδιζε  $w_{20}^{CA}$  δολάρια. Η μετακίνηση από τη Νέα Υόρκη στην Καλιφόρνια κοστίζει  $M$  δολάρια. Αυτό το κόστος μετανάστευσης περιλαμβάνει τις πραγματικές δαπάνες με-

1. John R. Hicks, *The Theory of Wages*. London: Macmillan, 1932, σ. 76. Βλ. επίσης Larry A. Sjaastad, «The Costs and Returns of Human Migration», *Journal of Political Economy* 70 (Οκτώβριος 1962): 80-93.

τακίνησης του εργαζόμενου και της οικογένειάς του (όπως αεροπορικά εισιτήρια και κόστος μεταφοράς της οικοσκευής), καθώς και την αξία σε δολάρια του «ψυχικού κόστους» – τον κόπο και τη λύπη που αναπόφευκτα υπάρχει όταν κάποιος φεύγει μακριά από την οικογένεια, τη γειτονιά και τους φίλους του.

Όπως όλες οι επενδύσεις ανθρώπινου κεφαλαίου, οι αποφάσεις κινητικότητας καθορίζονται αν συγκρίνουμε την παρούσα αξία των συνολικών μελλοντικών εισοδημάτων για εναλλακτικές ευκαιρίες απασχόλησης. Έστω  $PV^{NY}$  η παρούσα αξία της ροής απολαβών αν το άτομο παραμείνει στη Νέα Υόρκη. Αυτό το μέγεθος δίνεται από τη σχέση:

$$PV^{NY} = w_{20}^{NY} + \frac{w_{21}^{NY}}{(1+r)} + \frac{w_{22}^{NY}}{(1+r)^2} + \dots \quad (8.1)$$

όπου  $r$  είναι το προεξοφλητικό επιτόκιο, ενώ το άθροισμα της εξίσωσης (8.1) συνεχίζεται μέχρις ότου ο εργαζόμενος φτάσει στην ηλικία συνταξιοδότησης. Παρομοίως, η παρούσα αξία της ροής απολαβών αν το άτομο μετακομίσει στην Καλιφόρνια δίνεται από τη σχέση:

$$PV^{CA} = w_{20}^{CA} + \frac{w_{21}^{CA}}{(1+r)} + \frac{w_{22}^{CA}}{(1+r)^2} + \dots \quad (8.2)$$

Το καθαρό όφελος της μετανάστευσης δίνεται από τη σχέση:

$$\text{Καθαρό όφελος μετανάστευσης} = PV^{CA} - PV^{NY} - M \quad (8.3)$$

Ο εργαζόμενος θα μετακινηθεί αν το καθαρό όφελος είναι θετικό.

Μια σειρά από προφανείς και εμπειρικά επαληθεύσιμες προτάσεις προκύπτει άμεσα απ' αυτό το θεωρητικό πλαίσιο:

1. Μια βελτίωση των οικονομικών ευκαιριών στον τόπο προορισμού αυξάνει τα καθαρά οφέλη της μετανάστευσης και άρα αυξάνει την πιθανότητα μετακίνησης του εργαζόμενου.
2. Μια βελτίωση των οικονομικών συνθηκών στον τόπο προέλευσης μειώνει τα καθαρά οφέλη της μετανάστευσης και άρα μειώνει την πιθανότητα μετακίνησης του εργαζόμενου.
3. Μια αύξηση στο κόστος μετανάστευσης μειώνει τα καθαρά οφέλη της μετανάστευσης και άρα μειώνει την πιθανότητα μετακίνησης.

Όλες αυτές οι επιπτώσεις μεταφέρουν το ίδιο ακριβώς μήνυμα: Η μετανάστευση πραγματοποιείται όταν υπάρχει μεγάλη πιθανότητα να αποζημιωθεί ο εργαζόμενος για την επένδυσή του σε ανθρώπινο κεφάλαιο.<sup>2</sup>

2. Αν και η ανάλυσή μας εστιάζει την επιλογή του εργαζόμενου μεταξύ δύο περιοχών, η ίδια λογική μπορεί να εφαρμοστεί αν ο εργαζόμενος έπρεπε να επιλέξει μια τοποθεσία μεταξύ πολλών εναλλακτικών πε-

## 8.2 Εσωτερική μετανάστευση στις ΗΠΑ

Οι Αμερικανοί είναι πολύ κινητικοί. Ανάμεσα στο 2012 και το 2013, το 2,3% του πληθυσμού μετακινήθηκε μεταξύ επαρχιών στην ίδια πολιτεία και ένα επιπρόσθετο 1,9% μετακινήθηκε μεταξύ πολιτειών ή εκτός χώρας.<sup>3</sup> Πολλές μελέτες έχουν επιχειρήσει να προσδιορίσουν αν το μέγεθος και η κατεύθυνση των μεταναστευτικών ροών μέσα στις ΗΠΑ (ή «εσωτερική μετανάστευση») συνάδουν με την ιδέα ότι οι εργαζόμενοι μεταναστεύουν αναζητώντας καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης.<sup>4</sup> Αυτές οι εμπειρικές μελέτες συχνά συσχετίζουν το ποσοστό μετανάστευσης μεταξύ δύο περιοχών με μεταβλητές που περιγράφουν τις διαφορές στις οικονομικές συνθήκες (όπως μισθοί και ποσοστά ανεργίας), καθώς και με ένα μέτρο του κόστους μετανάστευσης (συνήθως την απόσταση της μετακίνησης).

### Η επίπτωση των χωρικά προσδιορισμένων μεταβλητών στη μετανάστευση

Τα στοιχεία δείχνουν ότι η πιθανότητα μετανάστευσης επηρεάζεται ιδιαίτερα από τις εισοδηματικές διαφορές μεταξύ προορισμού και προέλευσης. Μια αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στις πολιτείες προορισμού και προέλευσης αυξάνει την πιθανότητα μετανάστευσης προς την πολιτεία που προσφέρει τον υψηλότερο μισθό.<sup>5</sup> Παρομοίως, πολλές εμπειρικές μελέτες διαπιστώνουν μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ πιθανότητας μετανάστευσης και απόστασης, όπου η απόσταση συχνά ερμηνεύεται ως μέτρο του κόστους μετανάστευσης.<sup>6</sup> Με λίγα λόγια, τα περισσότερα εμπειρικά στοιχεία επιβεβαιώνουν την υπόθεση ότι οι εργαζόμενοι μετακινούνται προς εκείνες τις περιοχές που μεγιστοποιούν την παρούσα αξία των συνολικών μελλοντικών τους απολαβών.

Αυτές οι συσχετίσεις μάς βοηθούν να κατανοήσουμε την κατεύθυνση των μεγαλύτερων κυμάτων εσωτερικής μετανάστευσης στις ΗΠΑ. Μεταξύ 1900 και 1960, για παράδειγμα, υπήρξε μια μεγάλη και σταθερή ροή αφροαμερικανών εργαζόμενων από τον αγροτικό νότο στις βιομηχανικές πόλεις του βορρά.<sup>7</sup> Ενώ το 1900, το 90% των

ριοχών όπως οι 50 πολιτείες των ΗΠΑ. Σ' αυτή την περίπτωση, ο εργαζόμενος θα υπολόγιζε την παρούσα αξία των κερδών σε κάθε μία από τις 50 πολιτείες και θα επέλεγε εκείνη που θα μεγιστοποιούσε την παρούσα αξία των συνολικών μελλοντικών του εισοδημάτων μείον το κόστος μετανάστευσης.

3. U.S. Bureau of the Census, «Table 1. General Mobility, by Race and Hispanic Origin, Region, Sex, Age, Relationship to Householder, Educational Attainment, Marital Status, Nativity, Tenure, and Poverty Status: 2012 to 2013», [www.census.gov/population/www/socdemo/migrate.html](http://www.census.gov/population/www/socdemo/migrate.html).

4. Michael Greenwood, «Internal Migration in Developed Countries», στο Mark R. Rosenzweig και Oden Stark (επιμ.), *Handbook of Population and Family Economics*, τόμ. 1B. Amsterdam: North-Holland, 1997, σσ. 647-720.

5. Robert A. Naskoteen και Michael Zimmer, «Migration and Income: The Question of Self-Selection», *Southern Economics Journal* 46 (Ιανουάριος 1980): 840-851.

6. Aba Schwarz, «Interpreting the Effect of Distance on Migration», *Journal of Political Economy* 81 (Σεπτέμβριος/Οκτώβριος 1973): 1153-1169.

7. Nicolas Lemann, *The Promised Land: The Great Black Migration and How It Changed America*. New York: Knopf, 1991.

Αφροαμερικανών ζούσε στον νότο, το ποσοστό αυτό μειώθηκε σε 68% το 1950 και σε 60% το 1960. Το μέγεθος και η κατεύθυνση αυτής της μετανάστευσης δεν θα έπρεπε να μας προκαλεί μεγάλη έκπληξη. Η προσφορά καλύτερων ευκαιριών απασχόλησης στον ραγδαία αναπτυσσόμενο βιομηχανικό τομέα των πόλεων στον βορρά (καθώς και η πιθανότητα λιγότερων φυλετικών διακρίσεων τόσο στην αγορά εργασίας όσο και στη δημόσια εκπαίδευση) προφανώς ώθησε πολλούς μαύρους να μεταναστεύσουν εκεί.<sup>8</sup>

### Η επίπτωση των χαρακτηριστικών των εργαζόμενων στη μετανάστευση

Έχουμε δει ότι τα χωρικά προσδιορισμένα χαρακτηριστικά (όπως το μέσο εισόδημα στις πολιτείες προέλευσης και προορισμού) παίζουν σημαντικό ρόλο στις αποφάσεις μετανάστευσης. Πολλές μελέτες δείχνουν ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζόμενων, όπως η ηλικία και η εκπαίδευση, επίσης παίζουν σημαντικό ρόλο. Η μετανάστευση είναι πιο διαδεδομένη στους νέους και στους πιο μορφωμένους εργαζόμενους.

Στο Σχήμα 8.1 απεικονίζεται η σχέση ηλικίας και πιθανότητας για μετανάστευση σε κάποια άλλη πολιτεία για έναν εργαζόμενο, σε κάθε έτος της ζωής του. Αυτή η πιθανότητα μειώνεται συστηματικά κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής. Περίπου το 4% των αποφοίτων πανεπιστημίου ηλικίας 20 ετών μετακινούνται από πολιτεία σε πολιτεία, αλλά η πιθανότητα μειώνεται σε 1% όταν φτάσουν στην ηλικία των 50 ετών.

Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να μετακινηθούν, επειδή η μετανάστευση είναι μια επένδυση ανθρώπινου κεφαλαίου. Κατά συνέπεια, οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι έχουν λιγότερο χρόνο στη διάθεσή τους για να εισπράξουν τις αποδόσεις της επένδυσης σε μετανάστευση. Το μικρότερο χρονικό διάστημα απόσβεσης μειώνει τα καθαρά οφέλη της μετανάστευσης και έτσι μειώνει την πιθανότητα μετανάστευσης.

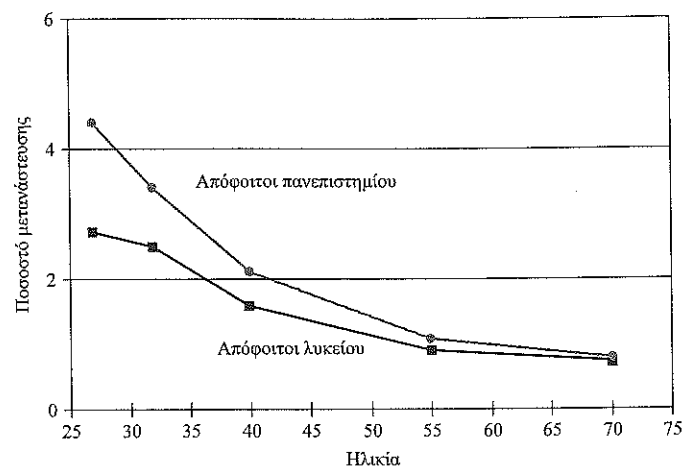
Υπάρχει επίσης θετική συσχέτιση μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και πιθανότητας μετανάστευσης.<sup>9</sup> Όπως δείχνει το Σχήμα 8.1, οι απόφοιτοι πανεπιστημίου που μεταναστεύουν από πολιτεία σε πολιτεία είναι διπλάσιοι σε ποσοστό από τους απόφοιτους λυκείου. Η θετική επίπτωση της εκπαίδευσης στα ποσοστά μετανάστευσης μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι οι πιο μορφωμένοι εργαζόμενοι είναι και πιο αποτελεσματικοί στην πληροφόρησή τους για τις ευκαιρίες απασχόλησης σε άλλες αγορές εργασίας και έτσι υπόκεινται σε χαμηλότερο κόστος μετανάστευσης. Είναι επίσης πιθανό η

8. Για μια ανάλυση αυτής της μετανάστευσης, βλ. Leah Platt Boustan, «Competition in the Promised Land: Black Migration and Racial Wage Convergence in the North, 1940-1970», *Journal of Economic History* 69 (Σεπτέμβριος 2009): 755-782. Επίσης, υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι η μετανάστευση των μαύρων από τον αγροτικό νότο στις πόλεις του βορρά ευθυνόταν σε κάποιο βαθμό για την «έξοδο των λευκών» στα προάστια. Βλ. Leah Platt Boustan, «Was Postwar Suburbanization "White Flight"? Evidence from the Black Migration», *Quarterly Journal of Economics* 125 (Φεβρουάριος 2010): 417-443.

9. Ofer Malamud και Abigail Wozniak, «The Impact of College on Migration: Evidence from the Vietnam Generation», *Journal of Human Resources* 21 (Σεπτέμβριος 2012): 913-950.

### Σχήμα 8.1 Πιθανότητα μετανάστευσης μεταξύ πολιτειών την περίοδο 2005-2006, κατά ηλικία και επίπεδο εκπαίδευσης

Πηγή: U.S. Bureau of the Census, «Table 6. General Mobility of Persons 25 Years and Over, by Region, Age, and Educational Attainment», [www.census.gov/population/www/socdemo/migra/te/cps2006.html](http://www.census.gov/population/www/socdemo/migra/te/cps2006.html).



γεωγραφική περιοχή που καλύπτει η αγορά εργασίας ειδικευμένων εργαζόμενων να είναι μεγαλύτερη από τη γεωγραφική περιοχή που καλύπτει η αγορά εργασίας των ανειδίκευτων. Ας εξετάσουμε, για παράδειγμα, την αγορά εργασίας των καθηγητών πανεπιστημίου. Όχι μόνο υπάρχουν αρκετές «επιχειρήσεις» σε κάθε πόλη, αλλά και οι ικανότητες ενός καθηγητή μπορούν να μεταφερθούν μεταξύ διαφορετικών κολεγίων και πανεπιστημίων. Στην πραγματικότητα, οι καθηγητές «πουλούν» τις δεξιότητές τους σε μια εθνική (ή ακόμη και διεθνή) αγορά εργασίας.

Όπως προαναφέραμε, η γεωγραφική μετανάστευση βελτιώνει την ποιότητα της αντιστοίχισης εργαζόμενων και επιχειρήσεων. Τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι κερδίζουν από τη μετανάστευση, απολαμβάνοντας μια αύξηση μισθού μεγαλύτερη από 10%.<sup>10</sup> Επειδή οι εργαζόμενοι μετακινούνται σε περιοχές που προσφέρουν καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης, η εσωτερική μετανάστευση μειώνει επίσης τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των περιοχών και βελτιώνει την αποτελεσματικότητα της

αγοράς εργασίας. Όπως είδαμε στο κεφάλαιο 4, υπάρχουν στοιχεία που αποδεικνύουν ότι οι μισθοί στις ΗΠΑ συγκλίνουν, και μέρος αυτής της σύγκλισης μπορεί να αποδοθεί στις εσωτερικές μεταναστευτικές ροές.

### Προσωρινή και επαναλαμβανόμενη μετανάστευση

Οι εργαζόμενοι που μόλις μετανάστευσαν είναι πολύ πιθανό να επιστρέψουν στον τόπο προέλευσής τους (δημιουργώντας **προσωρινή μετανάστευση**) και είναι πολύ πιθανό επίσης να μετακινηθούν στη συνέχεια προς άλλες πολιτείες (δημιουργώντας **επαναλαμβανόμενη μετανάστευση**). Η πιθανότητα να επιστρέψει ένας μετανάστης στην πολιτεία προέλευσής του μέσα σε ένα έτος είναι περίπου 13%, και η πιθανότητα ένας μετανάστης να μετακινηθεί εκ νέου σε άλλη πολιτεία είναι 15%.<sup>11</sup>

Αν οι οικονομικές συνθήκες στις διάφορες πολιτείες δεν αλλάζουν σημαντικά αμέσως μετά τη μετανάστευση, η υψηλή τάση των μεταναστών να μετακινηθούν ξανά δεν θα είναι συνεπής με το υπόδειγμα μεγιστοποίησης εισοδήματος που αναπτύξαμε νωρίτερα. Πριν από την αρχική μετανάστευση, ο υπολογισμός κόστους-οφέλους που έκανε ο εργαζόμενος του έδειξε ότι η μετακίνηση, έστω από το Ίλνιοί στη Φλόριντα, μεγιστοποιεί την παρούσα αξία των μελλοντικών του κερδών (μείον το κόστος μετανάστευσης). Πώς, όμως, ένας παρόμοιος υπολογισμός μερικές εβδομάδες μετά τη μετανάστευση δείχνει ότι η επιστροφή στο Ίλνιοί ή ίσως η μετακίνηση στο Τέξας μεγιστοποιεί το εισόδημα του εργαζόμενου;

Υπάρχουν δύο παράγοντες που μπορούν να δημιουργήσουν προσωρινές ή επαναλαμβανόμενες μεταναστευτικές ροές. Μερικές απ' αυτές τις ροές προκύπτουν επειδή ο εργαζόμενος διαπίστωσε νωρίς ότι η αρχική του απόφαση ήταν λανθασμένη. Σε τελική ανάλυση, ένας εργαζόμενος, εξετάζοντας τη μετακίνηση από το Ίλνιοί στη Φλόριντα, αντιμετωπίζει μεγάλη αβεβαιότητα για τις οικονομικές συνθήκες στον νέο τόπο προορισμού του. Μόλις φτάσει εκεί, μπορεί να ανακαλύψει ότι οι διαθέσιμες οικονομικές ευκαιρίες – ή οι συνθήκες διαβίωσης – είναι πολύ χειρότερες απ' ό,τι περίμενε. Οι ροές προσωρινής και επαναλαμβανόμενης μετανάστευσης προκύπτουν καθώς οι εργαζόμενοι επιχειρούν να διορθώσουν αυτά τα λάθη.

Η προσωρινή ή η επαναλαμβανόμενη μετανάστευση μπορεί επίσης να είναι ο μόνος τρόπος μεγιστοποίησης της παρούσας αξίας των μελλοντικών κερδών για κάποια επαγγέλματα, ακόμη κι αν δεν υπάρχει αβεβαιότητα σχετικά με τις επαγγελματικές ευκαιρίες σε διαφορετικούς τόπους. Για παράδειγμα, οι δικηγόροι που εξειδικεύονται στο φορολογικό δίκαιο διαπιστώνουν ότι μια σύντομη θητεία στο Υπουργείο Οικονομικών, στο Υπουργείο Δικαιοσύνης ή στην Υπηρεσία Εθνικών Εσόδων στην Ουάσινγκτον, θα τους προσέθετε σημαντικό ανθρώπινο κεφάλαιο. Αυτό το ανθρώπινο κεφάλαιο περι-

10. Anthony M. J. Yezer και Lawrence Thruston, «Migration Patterns and Income Change: Implications for the Human Capital Approach to Migration», *Southern Economic Journal* 42 (Απρίλιος 1976): 693-702 και Kenneth E. Grant και John Vanderkamp, «The Effects of Migration on Income: A Micro Study with Canadian Data», *Canadian Journal of Economics* 13 (Αύγουστος 1980): 381-406.

11. Julie DaVanzo, «Repeat Migration in the United States: Who Moves Back and Who Moves On?», *Review of Economics and Statistics* 65 (Νοέμβριος 1983): 552-559. Βλ. επίσης Christian Dustmann, «Return Migration, Wage Differentials, and the Optimal Migration Duration», *European Economic Review* 47 (Απρίλιος 2003): 353-367.

λαμβάνει τη γνώση του πολύπλοκου φορολογικού κώδικα, καθώς και προσωπικές επαφές με πολιτικούς και άλλα κυβερνητικά στελέχη. Μετά την εργασία τους σε κυβερνητική θέση, οι δικηγόροι αυτοί μπορούν να επιστρέψουν στις πολιτείες τους ή να μετακινηθούν σε άλλες περιοχές της χώρας, όπου οι δεξιότητες που έχουν αποκτήσει αμείβονται πολύ καλά. Στην πραγματικότητα, η προσωρινή παραμονή των δικηγόρων στην Ουάσινγκτον δεν είναι παρά ένα σκαλοπάτι στην κλίμακα της σταδιοδρομίας τους, που μεγιστοποιεί τις μελλοντικές τους απολαβές.<sup>12</sup>

Κάποια στοιχεία υποστηρίζουν την άποψη ότι η προσωρινή και η επαναλαμβανόμενη μετανάστευση δημιουργούνται και λόγω των σφαλμάτων στις αρχικές αποφάσεις μετανάστευσης και λόγω της σταδιακής επαγγελματικής εξέλιξης.<sup>13</sup> Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι που μεταναστεύουν σε μακρινό τόπο έχουν περισσότερες πιθανότητες να επιστρέψουν στον τόπο προέλευσής τους. Τα άτομα που μεταναστεύουν μακριά έχουν, πιθανόν, ασαφή πληροφόρηση για τις οικονομικές συνθήκες του τόπου προορισμού, κι έτσι αυξάνεται η πιθανότητα για λανθασμένη κίνηση και η πιθανότητα για προσωρινή ή επαναλαμβανόμενη μετανάστευση. Υπάρχουν επίσης στοιχεία που αποδεικνύουν ότι τα πιο μορφωμένα άτομα τείνουν να δημιουργούν ροές επαναλαμβανόμενης μετανάστευσης. Αυτό είναι συνεπές με την υπόθεση ότι οι δεξιότητες που αποκτώνται σε έναν συγκεκριμένο τόπο μπορεί να αποδειχτούν κερδοφόρες σε έναν άλλο.

### Γιατί υπάρχει τόσο λίγη μετανάστευση;

Αν και οι Αμερικανοί είναι πολύ κινητικοί, το μέγεθος της εσωτερικής μετανάστευσης δεν επαρκεί για την πλήρη εξίσωση των μισθών σε όλες τις περιοχές. Μόνο το μισό περίπου του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα σε κάθε ζεύγος περιοχών γεφυρώθηκε μέσα σε 30 έτη.<sup>14</sup> Η διατήρηση των περιφερειακών μισθολογικών διαφορών εγείρει ένα σημαντικό ερώτημα: Γιατί δεν εκμεταλλεύονται περισσότεροι άνθρωποι τους υψηλούς μισθούς που υπάρχουν σε ορισμένες περιοχές;

Το υπόδειγμα ανθρώπινου κεφαλαίου έχει μια απάντηση: Το κόστος μετανάστευσης πρέπει να είναι ιδιαίτερα υψηλό. Στην πραγματικότητα, μπορούμε εύκολα να εφαρμόσουμε το υπόδειγμα για να έχουμε μια γενική ιδέα για το μέγεθος αυτού του κόστους. Το 2012, ο μέσος εργαζόμενος που απασχολούνταν σε ένα παραγωγικό

12. Μια θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου και επαγγελματικής επιλογής, που βασίζεται στην υπόθεση της σταδιακής απόδοσης, διατυπώνεται από τον Sherwin Rosen, «Learning and Experience in the Labor Market», *Journal of Human Resources* (Καλοκαίρι 1972): 326-342.

13. Julie DaVanzo και Peter A. Morrison, «Return and Other Sequences of Migration in the United States», *Demography* 18 (Φεβρουάριος 1981): 85-101. Μια ανάλυση της παλιννόστησης για την περίπτωση του Καναδά κάνει η Jennifer Hunt, «Are Migrants More Skilled Than Non-migrants? Repeat, Return, and Same-Employer Migrants», *Canadian Journal of Economics* 37 (Νοέμβριος 2004): 830-849.

14. Robert J. Barro και Xavier Sala-i-Martin, «Convergence across States and Regions», *Brookings Papers on Economic Activity* (1991): 107-158 και Olivier Jean Blanchard και Lawrence F. Katz, «Regional Evolutions», *Brookings Papers on Economic Activity* 1 (1992): 1-61.

επάγγελμα κέρδιζε 22.600 δολάρια στο Πουέρτο Ρίκο και 34.500 δολάρια στις ΗΠΑ.<sup>15</sup> Καθώς οι Πορτορικανοί είναι αμερικανοί πολίτες, δεν υφίστανται νομικοί περιορισμοί για την είσοδό τους στις ΗΠΑ. Στην πραγματικότητα, το μεγάλο μισθολογικό χάσμα προκάλεσε τη μετανάστευση σχεδόν του 1/3 του πορτορικανικού πληθυσμού προς τις ΗΠΑ τα τελευταία 50 χρόνια.<sup>16</sup> Είναι όμως εξίσου σημαντικό ότι τα 2/3 των Πορτορικανών επέλεξαν να μη μετακινηθούν.

Έστω  $w_{PR}$  ο μισθός που ένας εργαζόμενος κερδίζει στο Πουέρτο Ρίκο και  $w_{US}$  ο μισθός στις ΗΠΑ. Για λόγους απλοποίησης, υποθέτουμε ότι αυτοί οι μισθοί είναι σταθεροί κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής. Αποδεικνύεται ότι, αν και τα αθροίσματα στις εξισώσεις (8.1) και (8.2) έχουν πολλούς όρους –έτσι που ο εργαζόμενος να ζει σχεδόν για πάντα– μπορούμε να υπολογίσουμε τις προεξοφλημένες παρούσες αξίες από τις σχέσεις:<sup>17</sup>

$$PV_{PR} = \frac{(1+r)w_{PR}}{r} \quad \text{και} \quad PV_{US} = \frac{(1+r)w_{US}}{r} \quad (8.4)$$

Το θεωρητικό πλαίσιο του ανθρώπινου κεφαλαίου υποδεικνύει ότι ένας εργαζόμενος είναι αδιάφορος ως προς το να φύγει ή να μείνει αν το προεξοφλημένο όφελος από τη μετακίνηση ισούται με το κόστος μετανάστευσης:

$$\frac{(1+r)(w_{US} - w_{PR})}{r} = M \quad (8.5)$$

Για να αντιληφθούμε πόσο μεγάλο πρέπει να είναι το  $M$  ώστε ο εργαζόμενος να είναι αδιάφορος, προβαίνουμε στην παρακάτω αλγεβρική ανασύνθεση της εξίσωσης (8.5). Διαιρούμε τα δύο μέρη με  $w_{PR}$  και ορίζουμε  $\pi = M/w_{PR}$ . Η μεταβλητή  $\pi$  δίνει το κλάσμα του μισθού που έχει ο εργαζόμενος στο Πουέρτο Ρίκο, το οποίο καλύπτει το κόστος μετανάστευσης. Έτσι μπορούμε να ξαναγράψουμε την εξίσωση ως:

$$\frac{(1+r)}{r} \frac{(w_{US} - w_{PR})}{w_{PR}} = \pi \quad (8.6)$$

Η αναλογία  $(w_{US} - w_{PR})/w_{PR}$  είναι περίπου 0,5, που σημαίνει ότι ένας εργαζόμενος μπορεί να αυξήσει το εισόδημά του κατά 50% αν μεταναστεύσει στις ΗΠΑ. Αν το προεξο-

15. U.S. Bureau of Labor Statistics, *National Occupational Employment and Wage Estimates*, Washington, DC: Occupational Employment Statistics, 2012, διαθέσιμο στο [www.bls.gov/oes/tables.htm](http://www.bls.gov/oes/tables.htm). Αυτές οι μισθολογικές διαφορές δεν προσαρμόζονται σε διαφορές τιμών. Το μισθολογικό χάσμα παραμένει μεγάλο, ακόμα και αν το εισόδημα προσαρμοστεί στις διαφορές της αγοραστικής δύναμης. Η Penn World Table αναφέρει ότι το 2010 το κατά κεφαλήν ΑΕΠ των ΗΠΑ σε μονάδες αγοραστικής δύναμης ήταν περίπου το διπλάσιο σε σχέση με αυτό του Πουέρτο Ρίκο.

16. George J. Borjas, «Labor Outflows and Labor Inflows in Puerto Rico», *Journal of Human Capital* 2 (Άνοιξη 2008): 32-68.

17. Έστω  $S = 1 + 1/(1+r) + 1/(1+r)^2$  κτλ. Αυτό σημαίνει ότι  $(1+r)S = (1+r) + 1/(1+r) + 1/(1+r)^2$  κ.ο.κ. Μετά τη διαγραφή πολλών όρων, η διαφορά γίνεται  $(1+r)S - S = 1+r$ , άρα  $S = (1+r)/r$ .

φληγικό επιτόκιο είναι 5%, το αριστερό μέρος της εξίσωσης (8.6) παίρνει την αξία 10,5. Με άλλα λόγια, το κόστος μετανάστευσης για έναν εργαζόμενο που είναι αδιάφορος έναντι της μετανάστευσης στις ΗΠΑ και της παραμονής στο Πουέρτο Ρίκο ισούται με 10,5 φορές τον μισθό του. Αν ο εργαζόμενος έχει το μέσο εισόδημα του Πουέρτο Ρίκο (δηλαδή 22.600 δολάρια), η μετανάστευση στοιχίζει γύρω στα 240.000 δολάρια!<sup>18</sup>

Ποια είναι ακριβώς η φύση αυτού του κόστους; Το παραπάνω μέγεθος προφανώς δεν αντικατοπτρίζει το κόστος της μετακίνησης της οικογένειας και της οικοσκευής σε μια νέα τοποθεσία στις ΗΠΑ. Απεναντίας, ο περιθωριοποιημένος Πορτορικανός πιθανόν να αποδίδει πολύ υψηλή ωφελιμότητα στις κοινωνικές και πολιτισμικές παροχές που σχετίζονται με την παραμονή του στον τόπο γέννησής του. Περιπτώ να πούμε ότι το κόστος μετανάστευσης θα είναι μάλλον ακόμα μεγαλύτερο σε άλλες συνθήκες, όπως στη διεθνή μετανάστευση, όπου υφίστανται νομικοί περιορισμοί και πολύ μεγαλύτερες διαφορές στη γλώσσα και την κουλτούρα. Με λίγα λόγια, παρόλο που η εσωτερική μετανάστευση αυξάνει την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, τα οφέλη περιορίζονται από το γεγονός ότι οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στις περιοχές κατά πάσα πιθανότητα διατηρούνται, διότι η ροή των μεταναστών δεν είναι αρκετά μεγάλη.

### 8.3 Οικογενειακή μετανάστευση

Μέχρι τώρα, η ανάλυση της γεωγραφικής μετανάστευσης επικεντρώθηκε στη συμπεριφορά ενός και μόνο εργαζόμενου, καθώς αυτός συγκρίνει τις ευκαιρίες απασχόλησης μεταξύ των περιοχών και επιλέγει εκείνη που μεγιστοποιεί την παρούσα αξία των συνολικών μελλοντικών του εισοδημάτων. Ωστόσο, οι περισσότερες αποφάσεις για μετανάστευση δεν λαμβάνονται από μεμονωμένα άτομα, αλλά από οικογένειες. Γι' αυτό, η απόφαση μετανάστευσης δεν πρέπει να βασίζεται στο αν ένα συγκεκριμένο μέλος του νοικοκυριού βελτιώνει τη θέση του στον τόπο προορισμού σε σύγκριση με τον τόπο προέλευσης, αλλά στο αν βελτιώνεται η θέση της οικογένειας ως συνόλου.<sup>19</sup>

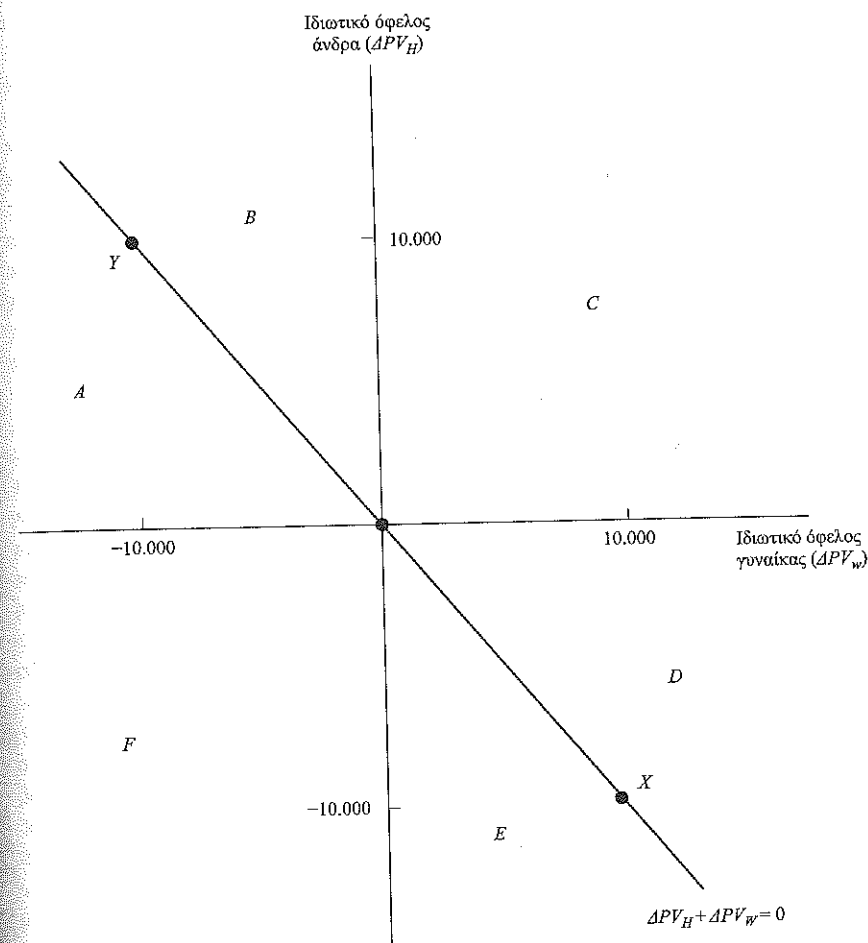
Ο ρόλος της οικογένειας στην απόφαση για μετανάστευση μπορεί να περιγραφεί εύκολα. Υποθέστε ότι ένα νοικοκυριό αποτελείται από δύο άτομα, έναν άνδρα και μία γυναίκα. Θα συμβολίσουμε με  $\Delta PV_H$  τη μεταβολή στην παρούσα αξία της ροής απολαβών του άνδρα αν μεταναστεύει (έστω από τη Νέα Υόρκη στο Τέξας). Με  $\Delta PV_W$  θα συμβολίσουμε τη μεταβολή στην παρούσα αξία της ροής απολαβών για τη γυναίκα

18. Μια περισσότερο ενδελεχή ανάλυση της απόφασης για μετανάστευση, που επίσης προβαίνει σε εκτιμήσεις του κόστους μετανάστευσης, κάνουν οι John Kennan και James R. Walker, «The Effect of Expected Incomes on Individual Migration Decisions», *Econometrica* 79 (Ιανουάριος 2011): 211-251, Erhan Artuc, Shubham Chaudhuri και John McLaren, «Trade Shocks and Labor Adjustment: A Structural Empirical Approach», *American Economic Review* 100 (Ιούνιος 2010): 1008-1045 και Simone Bertoli, Jesús Fernández-Huertas και Francesc Ortega, «Crossing the Border: Self-Selection, Earnings, and Individual Migration Decisions», *Journal of Development Economics* 101 (Μάρτιος 2013): 75-91.

19. Jacob Mincer, «Family Migration Decisions», *Journal of Political Economy* 86 (Οκτώβριος 1978): 749-773.

### Σχήμα 8.2 Δεσμευμένη μετανάστευση και παραμονή

Αν ο άνδρας ήταν μόνος του, θα μετανάστευε όταν  $\Delta PV_H > 0$  (ή στις περιοχές A, B και C). Αν η γυναίκα ήταν μόνη της, θα μετανάστευε όταν  $\Delta PV_W > 0$  (ή στις περιοχές C, D και E). Η οικογένεια μεταναστεύει όταν το άθροισμα των ιδιωτικών οφελών είναι θετικό (ή στις περιοχές B, C και D). Στην περιοχή D, ο άνδρας δεν θα μετανάστευε αν ήταν μόνος του, αλλά ως μέλος της οικογένειας μεταναστεύει και κάνει δεσμευμένη μετανάστευση. Στην περιοχή E, η γυναίκα θα μετανάστευε αν ήταν μόνη της, αλλά ως μέλος της οικογένειας δεν μεταναστεύει, άρα υποχρεώνεται σε δεσμευμένη παραμονή.



από την ίδια μετακίνηση. Παρατηρήστε ότι το  $\Delta PV_H$  μπορεί επίσης να ερμηνευθεί ως το όφελος του άνδρα από τη μετανάστευση αν ήταν μόνος και αποφάσιζε να μεταναστεύσει εντελώς μόνος του. Αυτό το όφελος καλείται «ιδιωτικό» όφελος του άνδρα από τη μετανάστευση. Αν ο άνδρας δεν ήταν δεσμευμένος με τις υποχρεώσεις της οικογένειας, θα μετανάστευε αν το ιδιωτικό του όφελος  $\Delta PV_H$  ήταν θετικό. Παρομοίως, το μέγεθος  $\Delta PV_W$  δίνει το ιδιωτικό όφελος της γυναίκας από τη μετανάστευση. Αν ήταν μόνη, θα μετακινούνταν αν το  $\Delta PV_W$  ήταν θετικό.

Η οικογένεια ως μονάδα (δηλαδή ο άνδρας και η γυναίκα) θα μεταναστεύσουν αν το καθαρό όφελος της οικογένειας είναι θετικό:

$$\Delta PV_H + \Delta PV_W > 0 \quad (8.7)$$

Με άλλα λόγια, η οικογένεια μεταναστεύει αν το άθροισμα των ιδιωτικών οφελών του άνδρα και της γυναίκας είναι θετικό.

Στο Σχήμα 8.2 απεικονίζονται οι βασικές έννοιες. Ο κάθετος άξονας μετρά το ιδιωτικό όφελος του άνδρα από τη μετανάστευση και ο οριζόντιος άξονας το ιδιωτικό όφελος της γυναίκας. Όπως ειπώθηκε παραπάνω, αν ο άνδρας αποφάσιζε μόνος του, θα μετανάστευε όταν το  $\Delta PV_H$  ήταν θετικό, το οποίο δίνεται από τα σημεία που βρίσκονται πάνω από τον οριζόντιο άξονα (ή τον συνδυασμό των περιοχών A, B και C). Παρομοίως, αν η γυναίκα αποφάσιζε μόνη της, θα μετανάστευε όταν το  $\Delta PV_W$  ήταν θετικό, το οποίο δίνεται από τα σημεία στη δεξιά πλευρά του κάθετου άξονα (ή στις περιοχές C, D και E).

Ας εξετάσουμε τώρα την απόφαση της οικογένειας για μετανάστευση. Η ευθεία 45° με καθοδική κλίση που διέρχεται από την αρχή των αξόνων συνδέει τα σημεία στα οποία τα καθαρά οφέλη της οικογένειας είναι μηδέν, ή  $\Delta PV_H + \Delta PV_W = 0$ . Η οικογένεια μπορεί να έχει μηδενικά οφέλη από τη μετανάστευση με πολλούς τρόπους. Για παράδειγμα, στο σημείο X το όφελος της γυναίκας από τη μετανάστευση είναι 10.000 δολάρια, ενώ ο άνδρας έχει ζημία 10.000 δολάρια. Στο σημείο Y, το όφελος του άνδρα είναι 10.000 δολάρια, ενώ η γυναίκα χάνει 10.000 δολάρια.

Η οικογένεια μεταναστεύει αν το άθροισμα των ιδιωτικών οφελών  $\Delta PV_H + \Delta PV_W$  είναι θετικό. Η απόφαση της οικογένειας να μεγιστοποιήσει τα μελλοντικά κέρδη της οικογένειας σημαίνει ότι τελικά θα μεταναστεύσει όταν τα οφέλη βρίσκονται πάνω από τη γραμμή των 45° ή στο συνδυασμό των περιοχών B, C και D. Η περιοχή στην οποία η οικογένεια επιθυμεί να μετακινηθεί δεν ταυτίζεται με τις περιοχές που δείχνουν τι θα έκανε κάθε μέλος της οικογένειας ξεχωριστά. Με άλλα λόγια, η καλύτερη απόφαση της οικογένειας ως μονάδας δεν είναι απαραίτητα η ίδια με την καλύτερη δυνατή επιλογή κάθε μέλους της ξεχωριστά.

### Δεσμευμένη παραμονή και δεσμευμένη μετανάστευση

Για να δούμε γιατί τα κίνητρα της οικογένειας να μεταναστεύσει διαφέρουν από τα ιδιωτικά κίνητρα των μελών της, θεωρήστε οποιοδήποτε σημείο στην περιοχή E. Σ' αυτή την περιοχή, η γυναίκα θα μετανάστευε αν ήταν μόνη της, καθώς έχει ιδιωτικό όφε-

λος απ' αυτή τη μετακίνηση (δηλαδή,  $\Delta PV_W > 0$ ). Παρατηρήστε, ωστόσο, ότι η ζημία του άνδρα είναι μεγαλύτερη από τα κέρδη της (οπότε  $\Delta PV_H + \Delta PV_W < 0$ ), και έτσι για την οικογένεια η απόφαση να μεταναστεύσει δεν είναι η βέλτιστη. Η γυναίκα στην πράξη υποχρεώνεται σε **δεσμευμένη παραμονή**. Θυσιάζει τις καλύτερες επαγγελματικές ευκαιρίες που θα είχε αλλού, επειδή ο σύζυγός της είναι πολύ καλύτερα στην τωρινή περιοχική διαμονής.

Παρομοίως, ας θεωρήσουμε ένα οποιοδήποτε σημείο στην περιοχή D. Σ' αυτή την περιοχή ο άνδρας αν μεταναστεύσει μόνος θα υποστεί απώλεια εισοδήματος (δηλαδή  $\Delta PV_H < 0$ ). Παρ' όλα αυτά, αν μεταναστεύσει ως μέλος της οικογένειας, τα κέρδη της γυναίκας υπερβαίνουν τη ζημία του άνδρα, οπότε  $\Delta PV_H + \Delta PV_W > 0$ . Η οικογένεια μεταναστεύει και ο άνδρας κάνει **δεσμευμένη μετανάστευση**. Ακολουθεί τη γυναίκα παρόλο που το επαγγελματικό του προφίλ είναι καλύτερο στην τωρινή περιοχή διαμονής.

Η ανάλυση των αποφάσεων της οικογένειας για μετανάστευση δείχνει ότι δεν είναι απαραίτητο όλα τα άτομα στην οικογένεια να έχουν θετικά ιδιωτικά οφέλη από τη μετακίνηση. Μια σύγκριση των απολαβών πριν και μετά τη μετανάστευση των δεσμευμένων μεταναστών, δείχνει ότι αυτοί τελικά «χάνουν». Στην πράξη, τα στοιχεία δείχνουν ότι οι απολαβές των γυναικών μετά τη μετανάστευση είναι συχνά χαμηλότερες απ' ό,τι πριν.<sup>20</sup>

Ωστόσο, είδαμε ότι η σύγκριση των εισοδημάτων των γυναικών πριν και μετά τη μετανάστευση δεν σημαίνει απαραίτητα ότι η μετανάστευση ήταν μια κακή επένδυση. Η οικογένεια ως σύνολο κέρδισε, οπότε και τα δύο μέλη της οικογένειας είναι σε καλύτερη θέση.

Η ραγδαία αύξηση των ποσοστών συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό σημαίνει ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες ολοένα και περισσότερο αντιμετωπίζουν καταστάσεις στις οποίες τα ιδιωτικά τους κίνητρα για μετανάστευση δεν ταυτίζονται με τα κίνητρα της οικογένειας. Επειδή και οι δύο σύζυγοι συχνά αναζητούν εργασία στην ίδια πόλη, και μερικές φορές ακόμη και στο ίδιο επάγγελμα, η πιθανότητα εύρεσης της κατάλληλης θέσης και για τα δύο μέλη είναι μικρή, μειώνοντας έτσι την πιθανότητα ότι η οικογένεια θα μεταναστεύσει.

Η ραγδαία αύξηση των νοικοκυριών με δύο εργαζόμενους έχει οδηγήσει σε δημιουργικούς εργασιακούς διακανονισμούς. Εργοδότες που ενδιαφέρονται να προσλάβουν έναν από τους δύο συζύγους, προωθούν τη διαδικασία εύρεσης εργασίας για τον άλλο και μερικές φορές τον προσλαμβάνουν οι ίδιοι. Έχει επίσης αυξηθεί ο αριθμός των παντρεμένων ζευγαριών που διατηρούν νοικοκυριά σε διαφορετικές πόλεις, έτσι ώστε να ελαχιστοποιούνται οι απώλειες από τη δεσμευμένη μετανάστευση ή παραμονή. Τέλος, η σύγκρουση ανάμεσα στην απόφαση για μετανάστευση που είναι καλύτερη για το άτομο και σ' εκείνη που είναι καλύτερη για την οικογένεια έχει καταστήσει τα νοικοκυριά περισσότερο ασταθή. Ωστόσο, δεν γνωρίζουμε σε ποιο ποσοστό τα δια-

20. Steven Sandell, «Women and the Economics of Family Migration», *Review of Economics and Statistics* 59 (Νοέμβριος 1977): 406-414. Βλ. και Paul J. Boyle κ.ά., «A Cross-National Comparison of the Impact of Family Migration on Women's Employment Status», *Demography* 38 (Μάιος 2001): 201-213.

### Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ Δυναμικά ζευγάρια

Στις ΗΠΑ παρατηρείται μια αύξηση των «δυναμικών ζευγαριών», δηλαδή των ζευγαριών που και τα δύο μέλη είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου. Το ποσοστό των δυναμικών ζευγαριών αυξήθηκε από 2% το 1940 σε 9% το 1970 και 15% το 1990. Καθώς οι γυναίκες με υψηλή μόρφωση είναι περισσότερο πιθανό να συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, τα δυναμικά ζευγάρια είναι στη μεγάλη τους πλειονότητα ζευγάρια διπλής καριέρας. Το 1940, η πιθανότητα να εργαζόταν η γυναίκα-μέλος ενός δυναμικού ζευγαριού ήταν 20,1%. Ο δείκτης αυτός αυξήθηκε σε 73,3% το 1990.

Επειδή συνήθως και τα δύο μέλη σε ένα δυναμικό ζευγάρι εργάζονται, μπορεί να είναι δύσκολο και για τους δύο να αποκτήσουν τις «βέλτιστες» δουλειές στην ίδια γεωγραφικά αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια, τα δυναμικά ζευγάρια μπορεί να χρειαστεί να χωρίσουν και να κατοικούν σε διαφορετικές πόλεις, ή το ένα από τα δύο μέλη θα πρέπει να αποδεχθεί το γεγονός ότι θα είναι σε κατάσταση δεσμευμένης παραμονής (ή δεσμευμένης μετανάστευσης) κι ότι θα έχει μια δουλειά που δεν παρέχει τις καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης.

Τα δυναμικά ζευγάρια μπορούν να ελαχιστοποιήσουν αυτά τα προβλήματα αν εγκατασταθούν σ' εκείνες τις περιοχές της χώρας που κατά πάσα πιθανότητα παρέχουν πολλές ευκαιρίες απασχόλησης σε εργαζόμενους με υψηλές δεξιότητες, όπως οι μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές. Οι διαφοροποιημένες αγορές εργασίας σε αυτές τις μεγάλες πόλεις έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν ικανοποιητικές λύσεις εργασίας και για τα δύο μέλη. Φαίνεται ότι αυτό ακριβώς είναι που κάνουν τα δυναμικά ζευγάρια κατά τις πρόσφατες δεκαετίες. Ο Πίνακας 8.1 συνοψίζει τα διαθέσιμα στοιχεία.

Το ποσοστό των δυναμικών ζευγαριών που εγκαθίστανται σε μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές αυξήθηκε από 14,6% σε 34,8% κατά το διάστημα 1970-1990. Αντίθετως, το αντίστοιχο ποσοστό ζευγαριών στα οποία κανένα μέλος δεν είναι απόφοιτος πανεπιστημίου (ή αλλιώς «μη δυναμικά ζευγάρια») αυξήθηκε από 8,3% σε μόλις 20,0%. Αν θεωρήσουμε την επιλογή χωροθέτησης των μη δυναμικών ζευγαριών ως την επιλογή μιας ομάδας ελέγχου, η μέθοδος της διαφοράς των μεταβολών δείχνει ότι για τα δυναμικά ζευγάρια η πιθανότητα να εγκατασταθούν σε μια μεγάλη μητροπολιτική περιοχή αυξάνει κατά 8,5%. Επομένως πολλά δυναμικά ζευγάρια επιλέγουν να μειώσουν το κόστος

**Πίνακας 8.1 Ποσοστό ζευγαριών με εργαζόμενη γυναίκα που διαμένουν σε μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές**

	1970	1990	Διαφορά
Δυναμικά ζευγάρια	14,6	34,8	20,2
Μη δυναμικά ζευγάρια	8,3	20,0	11,7
Διαφορά των μεταβολών	—	—	8,5

που σχετίζεται με τη φύση του δυναμικού ζευγαριού μεταναστεύοντας σε διαφορετικές περιοχές της χώρας.

Πηγή: Dora L. Costa και Matthew E. Kahn, «Power Couples: Changes in the Locational Choice of the College Educated, 1940-1990», *Quarterly Journal of Economics* 115 (Νοέμβριος 2000): 1287-314. Βλ. επίσης Janice Compton και Robert A. Pollak, «Why Are Power Couples Increasingly Concentrated in Large Metropolitan Areas», *Journal of Labor Economics* 25 (Ιούλιος 2007): 475-512.

ζύγια οφείλονται στην άρνηση των μελών της οικογένειας για δεσμευμένη μετανάστευση ή δεσμευμένη παραμονή.

## 8.4 Μετανάστευση προς τις ΗΠΑ

Σημειώνεται μια αναζωπύρωση του μεταναστευτικού ρεύματος προς τις ΗΠΑ και προς άλλες χώρες. Τα Ηνωμένα Έθνη εκτιμούν ότι περίπου 214 εκατομμύρια άνθρωποι, δηλαδή κάτι περισσότερο από το 3% του παγκόσμιου πληθυσμού, διαμένουν σήμερα σε διαφορετικές χώρες απ' αυτές όπου έχουν γεννηθεί.<sup>21</sup>

Θα ξεκινήσουμε την ανάλυση αυτών των σημαντικών ροών πληθυσμού με μια σύντομη αναφορά στην ιστορία της μετανάστευσης της χώρας που δέχτηκε τις μεγαλύτερες ροές – τις ΗΠΑ.<sup>22</sup> Όπως δείχνει το Σχήμα 8.3, το μέγεθος του μεταναστευτικού ρεύματος προς τις ΗΠΑ έχει σημαντικές διακυμάνσεις τον περασμένο αιώνα. Αντιδρώντας στον μεγάλο αριθμό μεταναστών που εισήλθαν στη χώρα στις αρχές του 20ού αιώνα, το κογκρέσο έκλεισε τις εισόδους της χώρας τη δεκαετία του '20, επιβάλλοντας ένα σύστημα εθνικών ποσοστώσεων, το οποίο περιόριζε τον αριθμό των μεταναστών, και παραχώρησε τις περισσότερες διαθέσιμες άδειες παραμονής σε άτομα από χώρες της βορειοδυτικής Ευρώπης.

Κατά τη δεκαετία του '30, εισήλθαν στις ΗΠΑ μόνο 500.000 μετανάστες. Από τότε, ο αριθμός των νόμιμων μεταναστών έχει αυξηθεί σε σημαντικό βαθμό και πλέον έχει φτάσει στο ιστορικά υψηλότερο επίπεδο. Το 2011, λίγο περισσότερο από 1 εκατομμύριο άτομα εισήλθαν στη χώρα με νόμιμο τρόπο. Επίσης έχει σημειωθεί μια σταθερή αύξηση του αριθμού των παράνομων εισερχόμενων μεταναστών. Εκτιμάται ότι περίπου 11,5 εκατομμύρια άνθρωποι βρίσκονταν παράνομα στις ΗΠΑ τον Ιανουάριο του 2011.<sup>23</sup>

21. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, *Trends in International Migrant Stock: The 2008 Revision*, <http://esa.un.org>.

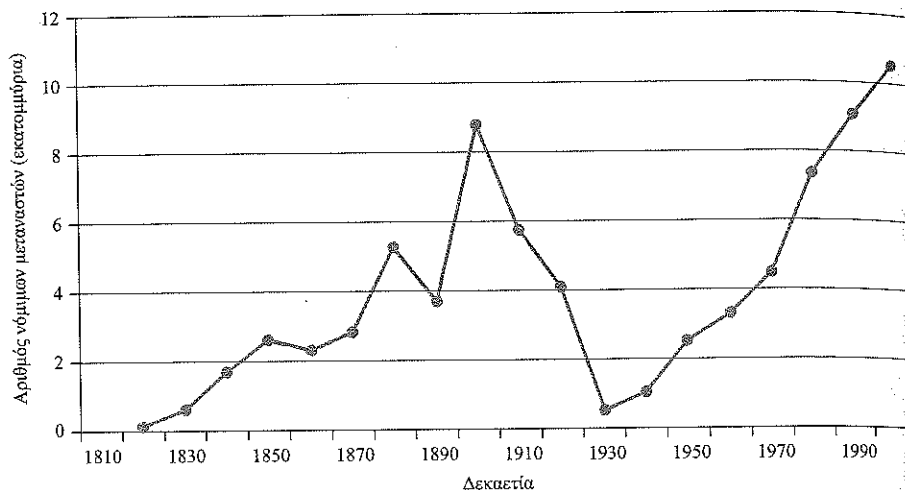
22. Για μια πιο λεπτομερή ανάλυση, βλ. George J. Borjas, *Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy*, Princeton, NJ: Princeton University Press, 1999.

23. U.S. Immigration and Naturalization Service, «Estimates of the Unauthorized Immigrant Population Residing in the United States, January 2011», Μάρτιος 2012, [www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois\\_ill\\_pe\\_2011.pdf](http://www.dhs.gov/sites/default/files/publications/ois_ill_pe_2011.pdf).



**Σχήμα 8.3** Νόμιμοι μετανάστες στις ΗΠΑ ανά δεκαετία, 1820-2010

Πηγή: U.S. Immigration and Naturalization Service, *Statistical Yearbook of the Immigration and Naturalization Service, 2010*, Washington, DC: Government Printing Office, 2010, [www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2010-3](http://www.dhs.gov/yearbook-immigration-statistics-2010-3), Πίνακας 1.



Η τεράστια αύξηση της μετανάστευσης κατά τις τελευταίες δεκαετίες οφείλεται ως έναν βαθμό στην αλλαγή της πολιτικής των ΗΠΑ. Οι τροποποιήσεις στον Νόμο Μετανάστευσης και Εθνικότητας (Immigration and Nationality Act) το 1965 (και οι αναθεωρήσεις που ακολούθησαν) κατέργησαν το σύστημα εθνικών ποσοτώσεων, αύξησαν τον αριθμό των διαθέσιμων αδειών παραμονής και έκαναν τους δεσμούς συγγένειας με τους πολίτες των ΗΠΑ βασικό παράγοντα για τη χορήγηση άδειας εισόδου στη χώρα. Ως συνέπεια των τροποποιήσεων του 1965 και των σημαντικών οικονομικών και πολιτικών μεταβολών στις χώρες προέλευσης, το εθνικό μείγμα του μεταναστευτικού ρεύματος άλλαξε σημαντικά κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Περισσότερο από τα 2/3 των νόμιμων μεταναστών που προσήλθαν κατά τη δεκαετία του '50 προέρχονταν από την Ευρώπη και τον Καναδά, 25% προερχόταν από τη Λατινική Αμερική και μόνο 6% από την Ασία. Τη δεκαετία του '90, μόνο το 17% των μεταναστών προερχόταν από την Ευρώπη ή τον Καναδά, το 47% από τη Λατινική Αμερική και ένα επιπλέον 31% από την Ασία.

Ένας σημαντικός παράγοντας που προκαλεί αυτές τις μεταναστευτικές ροές είναι η σημαντική εισοδηματική διαφορά που υπάρχει ανάμεσα στις ΗΠΑ και τις χώρες προέλευσης. Μια μελέτη της μεξικανικής παράνομης μετανάστευσης έδειξε ότι οι ροές των μεταναστών χωρίς έγγραφα είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες σε μεταβολές των οι-

κονομικών συνθηκών στις δύο χώρες.<sup>24</sup> Κατά τη διάρκεια ενός τυπικού μήνα ανάμεσα στο 1968 και το 1996, οι συνοριοφύλακες συνελάμβαναν 42.890 άτομα στα σύνορα με το Μεξικό, τα οποία προσπαθούσαν να μπουν στη χώρα παράνομα. Η ελαστικότητα του αριθμού των συλλήψεων σε σχέση με τον μισθό στη μεξικανική αγορά εργασίας είναι περίπου -0,8, δηλαδή μια μείωση του μισθού στο Μεξικό κατά 10% αυξάνει τον αριθμό των συλλήψεων κατά περίπου 8%. Παρομοίως, η ελαστικότητα των συλλήψεων στα σύνορα σε σχέση με τον μισθό στην αμερικανική αγορά εργασίας είναι περίπου +1, δηλαδή μια αύξηση του μισθού στις ΗΠΑ κατά 10% αυξάνει τον αριθμό των συλλήψεων κατά 10%. Επιπλέον, ο αριθμός των συλλήψεων ανταποκρίνεται σχεδόν αμέσως -μέσα στη διάρκεια ενός μήνα- στις μεταβολές του μεξικανικού ή του αμερικανικού μισθού. Με άλλα λόγια, φαίνεται ότι υφίσταται ένας μεγάλος αριθμός δυνητικών μεταναστών στο Μεξικό, οι οποίοι είναι έτοιμοι να ετοιμάσουν τις βαλίτσες τους σχεδόν στιγμιαία και να μεταναστεύσουν με την παραμικρή αλλαγή των οικονομικών συνθηκών.

**8.5 Επίδοση των μεταναστών στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ**

Πώς τα πηγαίνουν οι μετανάστες στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ; Αυτό το ερώτημα παίζει σημαντικό ρόλο στον διάλογο για τη μεταναστευτική πολιτική, όχι μόνο στις ΗΠΑ αλλά και σε άλλες χώρες υποδοχής. Οι μετανάστες που προσαρμόζονται εύκολα και είναι σχετικά επιτυχημένοι στις νέες εργασίες, μπορούν να συμβάλουν αποφασιστικά στην οικονομική ανάπτυξη. Επιπρόσθετα, οι γηγενείς εργαζόμενοι δεν χρειάζεται να ανησυχούν για το ενδεχόμενο ότι οι συγκεκριμένοι μετανάστες θα ενταχθούν στα προγράμματα κοινωνικής βοήθειας και θα γίνουν φορολογικό βάρος. Με λίγα λόγια, η οικονομική επίπτωση της μετανάστευσης θα εξαρτηθεί από τη σύνθεση των δεξιοτήτων του εισερχόμενου πληθυσμού.

**Προφίλ ηλικίας-εισοδημάτων διαστρωματικών δειγμάτων μεταναστών και γηγενών εργαζόμενων**

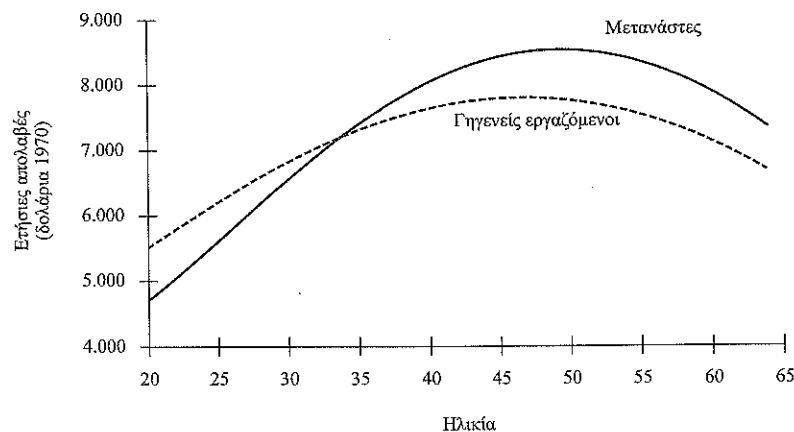
Για να εκτιμήσουν τη σχέση ανάμεσα στην οικονομική επίδοση των μεταναστών και τη διαδικασία αφομοίωσης, πολλές αρχικές μελέτες βασίστηκαν σε στοιχεία *διαστρωματικών δειγμάτων* (δηλαδή σύνολα στοιχείων που δίνουν μία «εικόνα» του πληθυσμού σε δεδομένη χρονική στιγμή, όπως η απογραφή) για να καταρτίσουν τα προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών και των γηγενών εργαζόμενων.<sup>25</sup> Τα διαστρωματι-

24. Gordon Hanson και Antonio Spilimbergo, «Illegal Immigration, Border Enforcement, and Relative Wages», *American Economic Review* 89 (Δεκέμβριος 1999): 1337-1357. Για μια πιο γενική ανάλυση των μεταναστευτικών ροών από το Μεξικό στις ΗΠΑ, βλ. Gordon H. Hanson και Craig McIntosh, «The Great Mexican Emigration», *Review of Economics and Statistics* 92 (Νοέμβριος 2010): 798-810.

25. Barry R. Chiswick, «The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men», *Journal of Political Economy* 86 (Οκτώβριος 1978): 897-921.

### Σχήμα 8.4 Προφίλ ηλικίας-εισοδήματος διαστρωματικού δείγματος μεταναστών και γηγενών ανδρών

Πηγή: Barry R. Chiswick, «The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-Born Men», *Journal of Political Economy* 86 (Οκτώβριος 1978): Πίνακας 2, Στήλη 3.



κά σύνολα στοιχείων μάς επιτρέπουν να συγκρίνουμε τα τρέχοντα (δηλαδή τη στιγμή που καταγράφηκε η «εικόνα») εισοδήματα των νεοεισερχόμενων μεταναστών με τα τρέχοντα εισοδήματα των μεταναστών που έφτασαν κάποια χρόνια πριν. Το Σχήμα 8.4 βασίζεται σε στοιχεία από την απογραφή του 1970 για να απεικονίσει τα τυπικά προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών και των γηγενών εργαζόμενων. Τη στιγμή της εισόδου στις ΗΠΑ (στην ηλικία των 20 στο σχήμα), οι μισθοί των ανδρών μεταναστών ήταν περίπου 15% χαμηλότεροι από τους μισθούς των αντίστοιχων γηγενών νέων ανδρών. Ωστόσο, το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών είναι πολύ πιο απότομο. Στην πραγματικότητα, μετά από 14 χρόνια στις ΗΠΑ, τα εισοδήματα των μεταναστών «προσπερνούν» αυτά των γηγενών εργαζόμενων. Ο μέσος μετανάστης που βρίσκεται στις ΗΠΑ 30 χρόνια, κερδίζει 10% περισσότερα από τον αντίστοιχο γηγενή. Τα διαστρωματικά στοιχεία, λοιπόν, δείχνουν ότι η ανοδική κινητικότητα είναι ένα σημαντικό στοιχείο της εμπειρίας του μετανάστη, επειδή οι μετανάστες που έφτασαν πριν από πολλά χρόνια κερδίζουν πολύ περισσότερα από τους νεοεισερχόμενους μετανάστες.

Από το Σχήμα 8.4 εξάγονται τρία συμπεράσματα, που αξίζει να αναλυθούν λεπτομερώς. Πρώτον, παρατηρήστε ότι τα εισοδήματα των μεταναστών είναι αρχικά χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των γηγενών εργαζόμενων. Αυτό συνήθως ερμηνεύεται ως εξής: Όταν οι μετανάστες πρωτοφτάνουν στις ΗΠΑ, δεν έχουν πολλές από τις δεξιότητες που έχουν αξία για τους αμερικανούς εργοδότες. Αυτές οι «εξειδικευμένες

για τις ΗΠΑ» δεξιότητες περιλαμβάνουν τη γλώσσα, τα πιστοποιητικά εκπαίδευσης και την πληροφόρηση για το ποιες εργασίες αμείβονται περισσότερο και πού βρίσκονται.

Το δεύτερο συμπέρασμα είναι ότι το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών είναι πιο απότομο από το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των γηγενών εργαζόμενων. Σύμφωνα με το υπόδειγμα ανθρώπινου κεφαλαίου, η μεγαλύτερης έντασης επένδυση ανθρώπινου κεφαλαίου κάνει πιο απότομο το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος. Καθώς οι μετανάστες μαθαίνουν αγγλικά και ενημερώνονται για την αγορά εργασίας των ΗΠΑ, το απόθεμα ανθρώπινου κεφαλαίου των μεταναστών μεγαλώνει σε σχέση με αυτό των γηγενών και η οικονομική αφομοίωση πραγματοποιείται με την έννοια ότι τα εισοδήματα των μεταναστών αρχίζουν να συγκλίνουν με αυτά των γηγενών.

Το υπόδειγμα ανθρώπινου κεφαλαίου παρέχει μια λογική ερμηνεία του γιατί τα εισοδήματα των μεταναστών αρχίζουν να μεγαθύνονται ταχύτερα και να υπερβαίνουν τα εισοδήματα των γηγενών εργαζόμενων. Αυτή η ερμηνεία, ωστόσο, δεν μπορεί να εξηγήσει το τρίτο συμπέρασμα από το σχήμα: Ύστερα από 14 χρόνια στις ΗΠΑ, οι μετανάστες φαίνεται να κερδίζουν περισσότερα από τους γηγενείς. Σε τελική ανάλυση, γιατί θα έπρεπε οι μετανάστες να καταλήξουν με περισσότερο ανθρώπινο κεφάλαιο από τους γηγενείς; Για να εξηγήσουν το γιατί οι μετανάστες τελικά καταλήγουν να κερδίζουν περισσότερα από τους γηγενείς, πολλοί ερευνητές καταφεύγουν σε ένα επιχειρήματα επιλογής: Μερικοί εργαζόμενοι στις χώρες προέλευσης επιλέγουν να μεταναστεύσουν, κάποιοι άλλοι επιλέγουν να μείνουν, ενώ οι μετανάστες δεν προκύπτουν τυχαία από τον πληθυσμό των χωρών προέλευσης. Είναι μάλλον λογικό να υποστηρίξουμε ότι μόνο τα άτομα που έχουν ιδιαίτερες ικανότητες ή μεγάλο κίνητρο θα μάζευαν τα πράγματά τους, θα άφηναν οικογένειες και φίλους και θα μετανάστευαν σε μια ξένη χώρα ξεκινώντας τη ζωή τους από την αρχή. Αν πράγματι οι μετανάστες επιλέγονταν από τον πληθυσμό μ' αυτό τον τρόπο, θα ήταν αναμενόμενο το εύρημα ότι οι μετανάστες είναι πιο παραγωγικοί από τους γηγενείς εργαζόμενους (και κερδίζουν περισσότερα) από τη στιγμή που αποκτούν τις απαραίτητες και εξειδικευμένες για τις ΗΠΑ δεξιότητες.

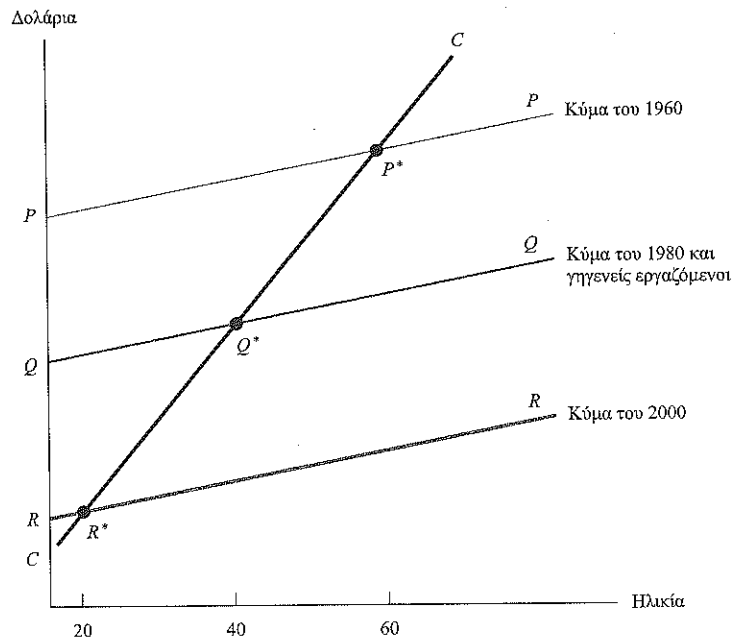
### Αφομοίωση και γενεαλογικά αποτελέσματα

Το συμπέρασμα των διαστρωματικών στοιχείων που απεικονίζονται στο Σχήμα 8.4 είναι ότι οι μετανάστες που έχουν φτάσει πολλά χρόνια πριν κερδίζουν περισσότερα από τους νεοεισερχόμενους. Η «αφομοιωτική» ερμηνεία του συγκεκριμένου συμπεράσματος είναι ότι όσοι μετανάστευσαν πολλά χρόνια πριν, έχουν αποκτήσει τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες για τις ΗΠΑ. Με τον χρόνο, οι νεοεισερχόμενοι θα αποκτήσουν και αυτοί τις δεξιότητες που είναι απαραίτητες και θα είναι εξίσου επιτυχημένοι με τα παλαιότερα κύματα μεταναστών.

Το βασικό πρόβλημα μ' αυτή την ερμηνεία των διαστρωματικών στοιχείων είναι ότι εξάγουμε συμπεράσματα για το πώς εξελίσσονται τα εισοδήματα των μεταναστών, διαχρονικά, από μία μόνο «εικόνα» του πληθυσμού των μεταναστών. Ωστόσο, μπορεί, για παράδειγμα, οι νέοι μετανάστες να είναι εγγενώς διαφορετικοί απ' αυτούς που με-

**Σχήμα 8.5** Γενεαλογικά αποτελέσματα και προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών

Ο μέσος μετανάστης του 1960 είναι εξειδικευμένος και έχει προφίλ ηλικίας-εισοδήματος  $PP$ , ο μετανάστης του 2000 δεν έχει δεξιότητες και έχει προφίλ ηλικίας-εισοδήματος  $RR$ , ο μετανάστης του 1980 έχει τις ίδιες δεξιότητες με τον γηγενή εργαζόμενο και έχει προφίλ ηλικίας-εισοδήματος  $QQ$ . Υποθέστε ότι όλοι οι μετανάστες φτάνουν στη χώρα σε ηλικία 20 ετών. Τα διαστρωματικά στοιχεία της απογραφής του 2000 αναφέρουν τους μισθούς των μεταναστών που έχουν μόλις φτάσει (σημείο  $R^*$ ), τους μισθούς των μεταναστών που έφτασαν το 1980 και τώρα είναι 40 ετών (σημείο  $Q^*$ ) και τους μισθούς των μεταναστών που έφτασαν το 1960 και τώρα είναι 60 ετών (σημείο  $P^*$ ). Το διαστρωματικό προφίλ ηλικίας-εισοδήματος δείχνει λανθασμένα ότι τα εισοδήματα των μεταναστών αυξάνονται ταχύτερα απ' αυτά των γηγενών εργαζόμενων.



τανάστευσαν πριν από 20 χρόνια. Έτσι, το να χρησιμοποιούμε τα οικονομικά στοιχεία εκείνων που μετανάστευσαν πριν από 20 χρόνια, δεν δίνει αξιόπιστες προβλέψεις για τη μελλοντική επίδοση των σημερινών μεταναστών στην αγορά εργασίας. Στο Σχήμα 8.5 παρατίθεται η λογική αυτής της εναλλακτικής υπόθεσης.<sup>26</sup>

Για λόγους απλοποίησης, ας εξετάσουμε την υπόθεση που λέει ότι υφίστανται τρία

ξεχωριστά κύματα μεταναστών και ότι αυτά τα κύματα έχουν διαφορετικές παραγωγικές ικανότητες. Το ένα κύμα έφτασε το 1960, το δεύτερο το 1980 και το τελευταίο το 2000. Ας υποθέσουμε επίσης ότι όλοι οι μετανάστες φτάνουν στις ΗΠΑ σε ηλικία 20 ετών.

Ας υποθέσουμε επιπλέον ότι η πρώτη γενιά έχει το υψηλότερο επίπεδο παραγωγικότητας απ' οποιαδήποτε άλλη ομάδα του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων των γηγενών εργαζόμενων. Αν μπορούσαμε να παρατηρήσουμε τις απολαβές τους σε κάθε έτος μετά την άφιξή τους στις ΗΠΑ, το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος θα ήταν η γραμμή  $PP$  στο Σχήμα 8.5. Θα υποθέσουμε επίσης ότι το τελευταίο κύμα μεταναστών (δηλαδή αυτό του 2000) είναι το λιγότερο παραγωγικό απ' οποιαδήποτε άλλη ομάδα του πληθυσμού, συμπεριλαμβανομένων των γηγενών. Αν μπορούσαμε να παρατηρήσουμε τα εισοδήματά τους σε ολόκληρη την εργασιακή τους ζωή, το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος θα ήταν η γραμμή  $RR$  του σχήματος. Τέλος, υποθέτουμε ότι οι μετανάστες που έφτασαν το 1980 έχουν τις ίδιες δεξιότητες με τους γηγενείς. Αν μπορούσαμε να παρατηρήσουμε το εισόδημά τους σε κάθε ηλικία της εργασιακής τους ζωής, τα προφίλ ηλικίας-εισοδήματος αυτής της γενιάς μεταναστών και των γηγενών εργαζόμενων θα ήταν η γραμμή  $QQ$ . Παρατηρήστε ότι τα προφίλ ηλικίας-κερδών κάθε γενιάς μεταναστών είναι παράλληλα με το προφίλ του γηγενούς πληθυσμού. Στο υποθετικό αυτό παράδειγμα δεν υπάρχει σύγκλιση μισθών μεταξύ μεταναστών και γηγενών εργαζόμενων.

Ας υποθέσουμε ότι αυτή τη στιγμή έχουμε πρόσβαση στα στοιχεία της δεκαετούς απογραφής του 2000. Αυτό το διαστρωματικό σύνολο στοιχείων, το οποίο είναι μία «εικόνα» του αμερικανικού πληθυσμού την 1η Απριλίου του 2000, παρέχει πληροφορίες για τον μισθό, την ηλικία, τόσο των μεταναστών όσο και των γηγενών, καθώς και το έτος άφιξης στις ΗΠΑ. Ως αποτέλεσμα, παρατηρούμε τον μισθό των νεοεισερχόμενων μεταναστών του 2000 όταν είναι 20 ετών (βλ. σημείο  $R^*$  στο σχήμα). Μπορούμε επίσης να παρατηρήσουμε τον μισθό των μεταναστών που έφτασαν το 1980 όταν είναι 40 ετών (σημείο  $Q^*$ ) και παρατηρούμε και τον μισθό των μεταναστών του 1960 όταν είναι 60 ετών (σημείο  $P^*$ ). Ένα σύνολο διαστρωματικών στοιχείων, λοιπόν, μας επιτρέπει να παρατηρούμε ένα μόνο σημείο σε κάθε προφίλ ηλικίας-εισοδήματος.

Αν ενώσουμε τα σημεία  $P^*$ ,  $Q^*$  και  $R^*$  δημιουργούμε το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος του μετανάστη από τα διαστρωματικά στοιχεία ή τη γραμμή  $CC$  στο Σχήμα 8.5. Αυτή η διαστρωματική γραμμή έχει δύο σημαντικές ιδιότητες. Πρώτον, είναι πολύ πιο απότομη από το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των γηγενών εργαζόμενων. Η χάραξη του προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών βάσει διαστρωματικών στοιχείων δημιουργεί την εντύπωση ότι υπάρχει σύγκλιση μισθών μεταξύ μεταναστών και γηγενών εργαζόμενων, όταν στην πράξη δεν υπάρχει. Δεύτερον, η αντιπροσωπευτική γραμμή  $CC$  τέμνει τη γραμμή των γηγενών στην ηλικία των 40. Αυτό δημιουργεί την εντύπωση ότι τα εισοδήματα των μεταναστών ξεπερνούν αυτά των γηγενών εργαζόμενων έπειτα από 20 χρόνια παραμονής στις ΗΠΑ. Στην πραγματικότητα, καμία ομάδα μεταναστών δεν έχει βιώσει μια τέτοια κατάσταση.

Το Σχήμα 8.5 δείχνει με ποιο τρόπο τα αντιπροσωπευτικά προφίλ ηλικίας-εισοδήματος μπορούν να οδηγήσουν σε λανθασμένη εντύπωση σχετικά με τη διαδικασία

26. George Borjas, «Assimilation, Changes in Cohort Quality, and the Earnings of Immigrants», *Journal of Labor Economics* 3 (Οκτώβριος 1985): 463-489.

προσαρμογής των μεταναστών, αν υπάρχουν εγγενείς διαφορές στην παραγωγική ικανότητα μεταξύ των μεταναστευτικών γενεών. Αυτές οι διαφορές στις δεξιότητες μεταξύ των γενεών ονομάζονται **γενεαλογικά αποτελέσματα**.

Σύμφωνα με το υποθετικό παράδειγμα που παρουσιάστηκε στο σχήμα, οι πιο νέες γενιές μεταναστών έχουν λιγότερες δεξιότητες από τις παλαιότερες γενιές. Αυτός ο τύπος γενεαλογικού αποτελέσματος μπορεί να προκύψει αν η μεταναστευτική πολιτική των ΗΠΑ υποβαθμίσει την αξία των δεξιοτήτων ως προϋπόθεση αποδοχής. Τα γενεαλογικά αποτελέσματα μπορούν ακόμη να προκύψουν εξαιτίας μη τυχαίας προσωρινής μετανάστευσης. Ίσως το 1/3 όλων των μεταναστών τελικά εγκαταλείπουν τις ΗΠΑ, για να επιστρέψουν στις χώρες προέλευσής τους.<sup>27</sup> Υποθέτουμε ότι οι μετανάστες που έχουν σχετικά χαμηλές απολαβές στις ΗΠΑ είναι αυτοί που παίρνουν τον δρόμο της επιστροφής. Σε κάθε αντιπροσωπευτικό δείγμα, τα παλαιότερα κύματα μεταναστών έχουν φιλτραριστεί, και όσοι απόρριπτον έχουν υψηλές απολαβές, ενώ τα πιο νέα κύματα δεν έχουν ακόμη φιλτραριστεί και οι μέσες απολαβές τους πιέζονται προς τα κάτω λόγω της παρουσίας των μελλοντικών μεταναστών. Αυτή η διαδικασία προσωρινής μετανάστευσης δημιουργεί θετική συσχέτιση μεταξύ κερδών και ετών παραμονής, αλλά αυτή η συσχέτιση δεν λείπει τίποτα για την οικονομική αφομοίωση.

### Στοιχεία για τα γενεαλογικά αποτελέσματα και την αφομοίωση των μεταναστών

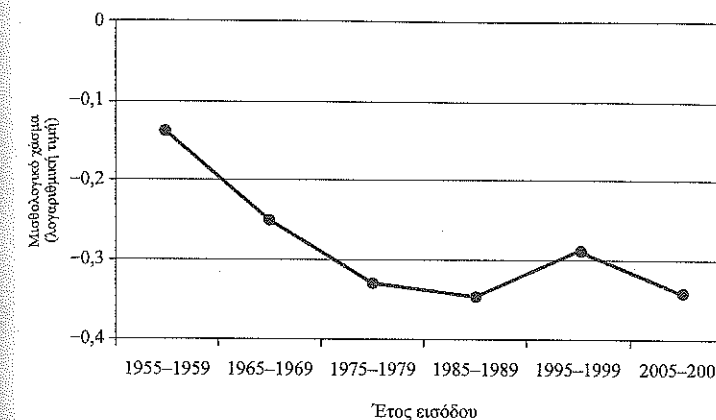
Τα στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχουν διαφορές στις δεξιότητες μεταξύ των μεταναστευτικών γενεών και ότι αυτά τα γενεαλογικά αποτελέσματα είναι αρκετά μεγάλα.<sup>28</sup> Το Σχήμα 8.6 απεικονίζει τις τάσεις στο αρχικό μισθολογικό χάσμα ανάμεσα σε μετανάστες και γηγενείς εργαζόμενους σε διαδοχικά μεταναστευτικά κύματα μεταξύ 1960 και 2010. Οι μετανάστες που έφτασαν το 1960 κέρδιζαν 12% λιγότερα από τους γηγενείς τη στιγμή της άφιξης. Το 1990, οι νέοι μετανάστες κέρδιζαν περίπου 33% λιγότερα από

27. Robert Warren και Jennifer Marks Peck, «Foreign-Born Emigration from the United States: 1960 to 1970», *Demography* 17 (Φεβρουάριος 1980): 71-84. Βλ. επίσης Christian Dustmann και Joseph-Simon Görtz, «Selective Outmigration and the Estimation of Immigrants' Earnings Profiles», στο Barry Chiswick και Paul Miller (επιμ.), *Handbook of the Economics of International Migration*, τόμ. 1B, Amsterdam: Elsevier, 2015, για μια τεχνική ανάλυση της σχέσης ανάμεσα σε εξερχόμενη μετανάστευση και το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών.

28. Για μια επισκόπηση των ευρημάτων βλ. George J. Borjas, *Immigration Economics*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014. Η παρακολούθηση των μεταναστευτικών γενεών σε διάφορες διαστρωματώσεις επηρεάζεται από την ύπαρξη «περιοδικών αποτελεσμάτων», δηλαδή την επίπτωση των μακροοικονομικών μεταβολών στη δομή των μισθών (είτε λόγω πληθωρισμού είτε λόγω κυκλικών διακυμάνσεων). Αυτά τα περιοδικά αποτελέσματα μπορεί να έχουν διαφορετική επίπτωση στους μισθούς των γηγενών εργαζόμενων και αυτών των μεταναστών. Βλ. George J. Borjas, «Assimilation and Changes in Cohort Quality Revisited: What Happened to Immigrant Earnings in the 1980s?», *Journal of Labor Economics* 13 (Απρίλιος 1995): 201-245 και Darren Lubotsky, «The Effect of Changes in the U.S. Wage Structure on Recent Immigrants' Earnings», *Review of Economics and Statistics* 93 (Φεβρουάριος 2011): 59-71.

**Σχήμα 8.6** Τα προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των ανδρών μεταναστών και γηγενών εργαζόμενων που δημιουργούν γενεαλογικά αποτελέσματα

Πηγή: George J. Borjas, *Immigration Economics*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014, σ. 46.



τους γηγενείς. Έχει ενδιαφέρον ότι υπάρχει μια μερική αντιστροφή στα τέλη της δεκαετίας του '90.<sup>29</sup>

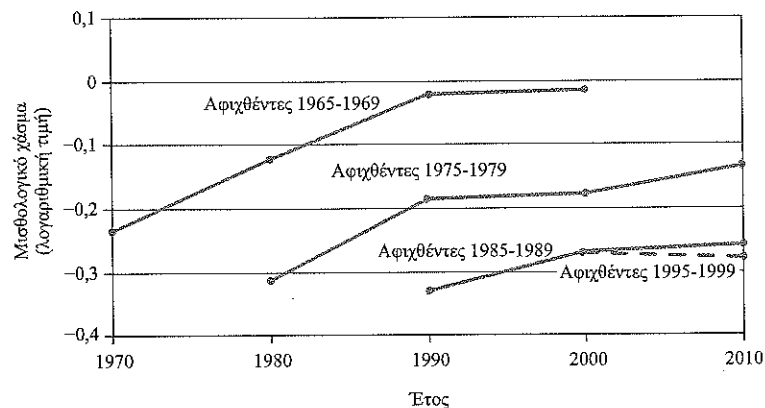
Για να προσδιορίσουν αν τα κέρδη μιας συγκεκριμένης γενιάς μεταναστών φτάνουν να εξισωθούν με αυτά των γηγενών, ένας αριθμός μελετών «κατανέμει» τα κέρδη των γενεών μεταξύ των απογραφών. Για παράδειγμα, η απογραφή του 1980 αναφέρει τον μέσο μισθό των ατόμων που μετανάστευσαν το 1980 όταν ήταν 25 ετών, η απογραφή του 1990 αναφέρει τον μέσο μισθό των ίδιων μεταναστών όταν είναι 35 ετών, και το 2000 αναφέρει τον μέσο μισθό των ίδιων ατόμων όταν είναι 45 ετών. Η απογραφή των κατανομών συγκεκριμένων μεταναστευτικών γενεών, λοιπόν, δημιουργεί το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος για κάθε μία γενιά.

Στο Σχήμα 8.7 απεικονίζονται τα στοιχεία που παρέχουν αυτό τον τύπο ανάλυσης της κατανομής. Τα κύματα μεταναστών που έφτασαν πριν το 1970 ξεκινούσαν με ένα ελαφρύ μειονέκτημα στον μισθό και συνέκλιναν μισθολογικά με τους γηγενείς εργαζόμενους μέσα σε μία ή δύο δεκαετίες. Οι γενιές που έφτασαν τη δεκαετία του '70 ή του '80, ωστόσο, ξεκινούσαν με ένα πολύ μεγαλύτερο μειονέκτημα, γεγονός που καθι-

29. Η αντιστροφή των απολαβών κατά τη δεκαετία του '90 οφειλόταν σε κάποιο βαθμό στις μεταβολές της μεταναστευτικής πολιτικής, συμπεριλαμβανομένης της ιδιαίτερα μεγάλης αύξησης που σημείωσε ο αριθμός των εργαζόμενων υψηλής τεχνολογίας, οι οποίοι έγιναν δεκτοί στο πρόγραμμα χρήσης βίζας H1-B. Βλ. George J. Borjas και Rachel Friedberg, «Recent Trends in the Earnings of New Immigrants to the United States», NBER Working Paper No. 15406, 2009. Βλ. επίσης Linnea Polgreen και Nicole B. Simpson, «Recent Trends in the Skill Composition of Legal U.S. Immigrants», *Southern Economic Journal* 72 (Απρίλιος 2006): 938-957.

**Σχήμα 8.7** Εξέλιξη μισθών για συγκεκριμένες γενιές μεταναστών κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής (συγκριτικά με τους μισθούς των σχετικά μεγαλύτερων σε ηλικία γηγενών ανδρών)

Πηγή: George J. Borjas, *Immigration Economics*, Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014, σ. 46.



στούσε σχετικά αδύνατη τη σύγκλιση με τους σχετικά συνομήλικους γηγενείς στη διάρκεια της εργασιακής ζωής τους. Τα στοιχεία δείχνουν επίσης μια «ισοπέδωση» των προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των μεταναστών στις πρόσφατες δεκαετίες, με τις σχετικές απολαβές της πλέον πρόσφατης γενιάς (δηλαδή εκείνων που αφίχθησαν το διάστημα 1995-1999) να παραμένουν διαχρονικά σταθερές. Οι παράγοντες που ευθύνονται για αυτή τη φαινομενική επιβράδυνση στον ρυθμό αφομοίωσης δεν είναι ακόμα κατανοητοί.<sup>30</sup>

## 8.6 Η απόφαση για μετανάστευση

Υφίστανται πολλές διακυμάνσεις στον σχετικό μισθό των μεταναστών ανάμεσα στις διάφορες εθνοτικές ομάδες προέλευσης. Όπως δείχνει ο Πίνακας 8.2, οι μετανάστες από το Ηνωμένο Βασίλειο κερδίζουν 37% περισσότερα από τους γηγενείς, ενώ εκείνοι από το Μεξικό κερδίζουν 40% λιγότερα. Ως αποτέλεσμα, είναι αναμενόμενο ότι οι δια-

30. George J. Borjas, «The Slowdown in the Economic Assimilation of Immigrants: Aging and Cohort Effects Revisited Again», *Journal of Human Capital*, 2015. Μια ενδιαφέρουσα ανάλυση των παραγόντων που συνεισφέρουν στην αφομοίωση των μεταναστών στο περιβάλλον της Σουηδίας κάνουν οι Per-Anders Edin, Peter Fredriksson και Olof Åslund, «Settlement Policies and the Economic Success of Immigrants», *Journal of Population Economics* 17 (Φεβρουάριος 2004): 133-155.

**Πίνακας 8.2** Μισθοί των ανδρών μεταναστών το 1990, για κάθε χώρα προέλευσης  
Πηγή: George J. Borjas, «The Economics of Immigration», *Journal of Economic Literature* 32 (Δεκέμβριος 1994): 1686.

Χώρα προέλευσης	Ποσοστιαία διαφορά μισθών μεταξύ μεταναστών και γηγενών
Ευρώπη	
Γερμανία	24,5
Πορτογαλία	-3,1
Ηνωμένο Βασίλειο	37,2
Ασία	
Ινδία	17,6
Κορέα	-12,0
Βιετνάμ	-18,9
Αμερική	
Καναδάς	24,0
Δομινικανή Δημοκρατία	-29,2
Μεξικό	-39,5
Αφρική	
Αίγυπτος	12,2
Αιθιοπία	-21,0
Νιγηρία	-18,9

φορές στη μέση οικονομική επίδοση ανάμεσα στις γενιές των μεταναστών πιθανόν να σχετίζονται με τη μεταβαλλόμενη σύνθεση των εισερχόμενων ροών, ως προς την εθνοτική τους προέλευση.<sup>31</sup>

Δύο παράγοντες ευθύνονται για τη διασπορά των σχετικών μισθών μεταξύ των εθνοτικών ομάδων. Πρώτον, οι δεξιότητες που αποκτώνται στις προηγμένες, βιομηχανικές οικονομίες μπορούν να μεταφερθούν πιο εύκολα στην αμερικανική αγορά εργασίας. Σε τελική ανάλυση, οι βιομηχανικές δομές των προηγμένων οικονομιών και οι τύποι των δεξιοτήτων που αμείβονται από τις επιχειρήσεις σ' αυτές τις αγορές εργασίας μοιάζουν σημαντικά με τις βιομηχανικές δομές των ΗΠΑ και με τους τύπους των δεξιοτήτων που αμείβονται από τους αμερικανούς εργοδότες. Αντίθετα, οι βιομηχανικές δομές των λιγότερο αναπτυγμένων χωρών είναι πιθανό να αμείβουν δεξιότητες που είναι λιγότερο χρήσιμες στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ. Το ανθρώπινο κεφάλαιο που ενσωματώνουν οι κάτοικοι αυτών των χωρών είναι ως

31. Robert J. LaLonde και Robert H. Topel, «The Assimilation of Immigrants in the U.S. Economy», στο George J. Borjas και Richard B. Freeman (επιμ.), *Immigration and the Work Force: Economic Consequences for the United States and Source Areas*. Chicago: University of Chicago Press, 1992, σσ. 67-92.

έναν βαθμό εξειδικευμένο γι' αυτές τις χώρες και δεν μπορεί να μεταφερθεί εύκολα στις ΗΠΑ.

Στην πραγματικότητα, υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ εισοδημάτων στις ΗΠΑ και κατά κεφαλήν ΑΕΠ της χώρας προέλευσης. Ο διπλασιασμός στο κατά κεφαλήν ΑΕΠ της χώρας προέλευσης αυξάνει τις απολαβές του μετανάστη στις ΗΠΑ έως και 4%.<sup>32</sup>

### Το υπόδειγμα Roy

Υπάρχει επίσης διασπορά των δεξιοτήτων μεταξύ των εθνοτικών ομάδων στις ΗΠΑ επειδή διαφορετικοί τύποι μεταναστών προέρχονται από διαφορετικές χώρες. Ποιο υποσύνολο εργαζόμενων σε μία χώρα προέλευσης θεωρεί ότι αξίζει να μεταναστεύσει στις ΗΠΑ – αυτοί με τις περισσότερες ή αυτοί με τις λιγότερες δεξιότητες;

Θεωρούμε μία χώρα που προσφέρει χαμηλό ρυθμό απόδοσης του ανθρώπινου κεφαλαίου, οπότε οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι δεν κερδίζουν πολύ περισσότερα από τους ανειδίκευτους. Αυτό είναι συνηθισμένο σε χώρες όπως η Σουηδία, που έχουν σχετικά ισόνομες κατανομές εισοδημάτων και σχεδόν αναδιανεμητικά φορολογικά συστήματα. Σε σχέση με τις ΗΠΑ, αυτές οι χώρες φορολογούν τους πιο ικανούς εργαζόμενους και εξασφαλίζουν τα εισοδήματα των ανειδίκευτων σε περίπτωση δυστοκίας στις αγορές εργασίας. Αυτή η κατάσταση δημιουργεί κίνητρα στους εργαζόμενους με δεξιότητες να μεταναστεύσουν στις ΗΠΑ, επειδή θα έχουν μεγαλύτερο όφελος από τη μετανάστευση. Με άλλα λόγια οι ΗΠΑ είναι αποδέκτης «διαρροής εγκεφάλων».

Θεωρούμε, αντίθετα, εργαζόμενους που προέρχονται από χώρες οι οποίες προσφέρουν υψηλό ρυθμό απόδοσης ανθρώπινου κεφαλαίου. Αυτό είναι συνηθισμένο σε χώρες με σημαντικές εισοδηματικές ανισότητες, όπως πολλές λιγότερο αναπτυγμένες χώρες. Σ' αυτή την περίπτωση, οι ΗΠΑ φορολογούν τους ειδικευμένους και επιδοτούν τους ανειδίκευτους εργαζόμενους (σε σχέση με τις χώρες προέλευσης). Έτσι οι ΗΠΑ αποτελούν μαγνήτη για εργαζόμενους με σχετικά χαμηλές ικανότητες απολαβών.

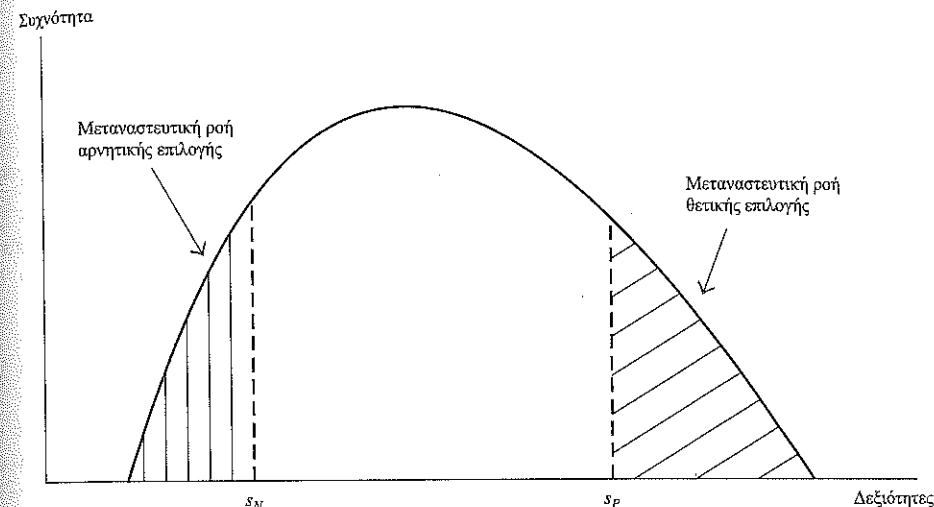
Η οικονομική λογική πίσω απ' αυτά τα επιχειρήματα βασίζεται στο σημαίνον **υπόδειγμα Roy**, το οποίο περιγράφει πώς οι εργαζόμενοι κατατάσσουν τους εαυτούς τους σε σχέση με τις ευκαιρίες απασχόλησης.<sup>33</sup> Οι βασικές έννοιες του υποδείγματος Roy μπορούν εύκολα να περιγραφούν. Ας υποθέσουμε ότι άτομα που αυτή τη στιγμή κατοικούν στη χώρα προέλευσης προσπαθούν να αποφασίσουν αν θα πρέπει να μεταναστεύσουν στις ΗΠΑ. Υποθέτουμε ότι τα κέρδη στη χώρα προέλευσης και στις ΗΠΑ

32. Guillermina Jasso και Mark R. Rosenzweig, «What's in a Name? Country-of-Origin Influences on the Earnings of Immigrants in the United States», *Research in Human Capital and Development* 4 (1986): 75-106.

33. Andrew D. Roy, «Some Thoughts on the Distribution of Earnings», *Oxford Economic Papers* 3 (Ιούνιος 1951): 135-146. Το υπόδειγμα εφαρμόστηκε αρχικά στην απόφαση για μετανάστευση από τον George J. Borjas, «Self-Selection and the Earnings of Immigrants», *American Economic Review* 77 (Σεπτέμβριος 1987): 531-553. Ένα εναλλακτικό υπόδειγμα για τη διαδικασία επιλογής έχει αναπτυχθεί από τους Gordon H. Hanson και Jeffrey T. Grogger, «Income Maximization and the Selection and Sorting of International Migrants», *Journal of Development Economics* 95 (Μάιος 2011): 42-57.

### Σχήμα 8.8 Η κατανομή των δεξιοτήτων στη χώρα προέλευσης

Η κατανομή των δεξιοτήτων στη χώρα προέλευσης δίνει τη συχνότητα των εργαζόμενων σε κάθε επίπεδο δεξιοτήτων. Αν οι μετανάστες έχουν δεξιότητες πάνω από τον μέσο όρο, η μεταναστευτική ροή είναι θετικής επιλογής. Αν οι δεξιότητες των μεταναστών είναι κάτω από τον μέσο όρο, η μεταναστευτική ροή είναι αρνητικής επιλογής.

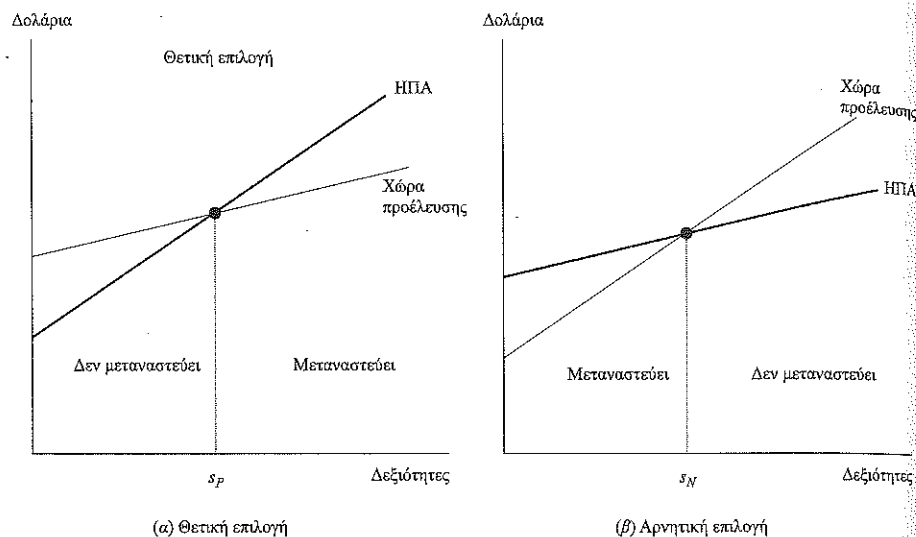


εξαρτώνται από έναν και μόνο παράγοντα, τις δεξιότητες, που μπορεί να μεταφερθεί εξ ολοκλήρου μεταξύ των χωρών. Ας συμβολίσουμε με  $s$  τον αριθμό των μονάδων αποδοτικότητας που είναι ενσωματωμένες σ' έναν εργαζόμενο. Η κατανομή συχνότητας των δεξιοτήτων στον πληθυσμό της χώρας προέλευσης απεικονίζεται στο Σχήμα 8.8. Θέλουμε να καθορίσουμε ποιο υποσύνολο εργαζόμενων τελικά επιλέγει να μεταναστεύσει στις ΗΠΑ.

Κάθε εργαζόμενος αποφασίζει να μεταναστεύσει συγκρίνοντας τις απολαβές στη χώρα προέλευσης με αυτές που θα έχει στις ΗΠΑ. Στο Σχήμα 8.9 απεικονίζεται η σχέση μισθών και δεξιοτήτων σε κάθε χώρα. Η κλίση αυτών των γραμμών μισθών-δεξιοτήτων δίνει την αμοιβή σε δολάρια για κάθε επιπλέον μονάδα αποδοτικότητας στις ΗΠΑ ή στη χώρα προέλευσης. Στο Σχήμα 8.9α, η γραμμή μισθού-δεξιοτήτων είναι πιο απότομη στις ΗΠΑ, οπότε η αμοιβή μιας μονάδας αποδοτικότητας είναι υψηλότερη στις ΗΠΑ απ' ό,τι στη χώρα προέλευσης. Στο Σχήμα 8.9β, η γραμμή μισθού-δεξιοτήτων είναι πιο απότομη στη χώρα προέλευσης, οπότε η αμοιβή μιας μονάδας αποδοτικότητας είναι υψηλότερη εκεί. Για να περιγράψουμε με απλό τρόπο πώς λαμβάνεται η απόφαση για μετανάστευση, υποθέτουμε αρχικά ότι οι εργαζόμενοι δεν επιβαρύνονται με κανένα κόστος μετακίνησης στις ΗΠΑ. Ο κανόνας που καθορίζει τελικά τη μετανά-

### Σχήμα 8.9 Η επιλογή της μεταναστευτικής ροής

(α) Αν ο ρυθμός απόδοσης των δεξιοτήτων είναι μεγαλύτερος στις ΗΠΑ απ' ό,τι στη χώρα προέλευσης (έτσι ώστε η γραμμή μισθού-δεξιότητων να είναι πιο απότομη στις ΗΠΑ), η μεταναστευτική ροή είναι θετικής επιλογής. Οι εργαζόμενοι με περισσότερο από  $s_p$  μονάδες αποδοτικότητας θεωρούν επικερδές να μεταναστεύσουν στις ΗΠΑ. (β) Αν ο ρυθμός απόδοσης των δεξιοτήτων είναι χαμηλότερος στις ΗΠΑ, η μεταναστευτική ροή είναι αρνητικής επιλογής. Οι εργαζόμενοι με λιγότερο από  $s_N$  μονάδες αποδοτικότητας μεταναστεύουν.



στευση είναι πολύ απλός: Ένας εργαζόμενος μεταναστεύει στις ΗΠΑ όταν οι απολαβές του εκεί είναι μεγαλύτερες από τις απολαβές στη χώρα προέλευσης.<sup>34</sup>

Ας εξετάσουμε πρώτα την κατάσταση στο Σχήμα 8.9α. Όλοι οι εργαζόμενοι που έχουν λιγότερο από  $s_p$  μονάδες αποδοτικότητας, κερδίζουν περισσότερα αν παραμείνουν στη χώρα προέλευσης απ' ό,τι αν μεταναστεύσουν στις ΗΠΑ. Οι εργαζόμενοι με περισσότερο από  $s_p$  μονάδες αποδοτικότητας, ωστόσο, κερδίζουν περισσότερα στις ΗΠΑ απ' ό,τι στη χώρα προέλευσης. Έτσι οι εργαζόμενοι με σχετικά υψηλά επίπεδα δεξιοτήτων μεταναστεύουν στις ΗΠΑ.

Όσο η αμοιβή των δεξιοτήτων στις ΗΠΑ είναι μεγαλύτερη από την αμοιβή των δεξιοτήτων στη χώρα προέλευσης, όλα τα άτομα που το επίπεδο των δεξιοτήτων τους

υπερβαίνει το όριο  $s_p$ , θα βελτιώσουν τη θέση τους αν μεταναστεύσουν. Γι' αυτό η μεταναστευτική ροή συντίθεται από εργαζόμενους στο ανώτατο τμήμα της κατανομής των δεξιοτήτων, στο Σχήμα 8.8. Αυτός ο τύπος αυτο-επιλογής καλείται **θετική επιλογή**. Οι μετανάστες, κατά μέσο όρο, είναι αρκετά ειδικευμένοι και κάνουν καλό στις ΗΠΑ.

Ας εξετάσουμε τώρα το Σχήμα 8.9β, στο οποίο η αμοιβή των δεξιοτήτων στη χώρα προέλευσης είναι μεγαλύτερη απ' αυτή στις ΗΠΑ. Είναι γεγονός ότι οι εργαζόμενοι που έχουν λιγότερο από  $s_N$  μονάδες αποδοτικότητας, κερδίζουν περισσότερα στις ΗΠΑ και γι' αυτό επιθυμούν να μεταναστεύσουν. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με περισσότερο από  $s_N$  μονάδες αποδοτικότητας έχουν υψηλότερα κέρδη στη χώρα προέλευσης και δεν επιθυμούν να μεταναστεύσουν. Όταν η αμοιβή των δεξιοτήτων στις ΗΠΑ είναι σχετικά χαμηλή, η μεταναστευτική ροή συντίθεται από τους λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους της χώρας προέλευσης. Αυτός ο τύπος αυτο-επιλογής καλείται **αρνητική επιλογή**. Οι μετανάστες, κατά μέσο όρο, είναι ανειδίκευτοι και έχουν χαμηλές επιδόσεις στις ΗΠΑ.

Το βασικό συμπέρασμα του υποδείγματος Roy είναι προφανές: η σχετική αμοιβή των δεξιοτήτων μεταξύ των χωρών καθορίζει τη σύνθεση δεξιοτήτων της μεταναστευτικής ροής. Αν μία μονάδα αποδοτικότητας ανθρώπινου κεφαλαίου έχει μεγαλύτερη αξία στις ΗΠΑ, οι μετανάστες θα παράγουν το ανώτερο τμήμα της κατανομής των δεξιοτήτων και θα έχουν δεξιότητες πάνω από τον μέσο όρο. Αντίθετα, αν η χώρα προέλευσης παρέχει υψηλότερη αμοιβή, η μεταναστευτική ροή περιλαμβάνει εργαζόμενους του κατώτερου τμήματος της κατανομής δεξιοτήτων, οι οποίοι έχουν δεξιότητες κάτω από τον μέσο όρο. Οι εργαζόμενοι που «πουλάνε» τις δεξιότητές τους συμπεριφέρονται όπως ακριβώς και οι επιχειρήσεις που πουλάνε τα προϊόντα τους. Τόσο οι εργαζόμενοι όσο και τα αγαθά μετακινούνται προς εκείνες τις αγορές στις οποίες μπορούν να επιτύχουν την υψηλότερη τιμή.

Το υπόδειγμα Roy υποδηλώνει ότι οι μετανάστες που προέρχονται από χώρες με χαμηλό ρυθμό απόδοσης ανθρώπινου κεφαλαίου θα κερδίζουν περισσότερα από τους μετανάστες που προέρχονται από χώρες με υψηλότερους ρυθμούς απόδοσης. Τα διαθέσιμα στοιχεία πράγματι δείχνουν ότι μπορεί να υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των μέτρων της εισοδηματικής ανισότητας των χωρών προέλευσης (που εκτιμούν τον ρυθμό απόδοσης των δεξιοτήτων) και των εισοδημάτων των μεταναστών στις ΗΠΑ.<sup>35</sup> Για παράδειγμα, η κατανομή των εισοδημάτων στο Μεξικό είχε τρεις φορές μεγαλύτερη διασπορά από την κατανομή των εισοδημάτων στο Ηνωμένο Βασίλειο. Ως αποτέλεσμα, ένα μέρος της σημαντικής μισθολογικής διαφοράς μεταξύ μεξικανών και βρετανών μεταναστών προέκυψε γιατί διαφορετικοί τύποι εργαζόμενων επέλεξαν να μεταναστεύσουν απ' αυτές τις χώρες.

34. Παρατηρήστε πως το υπόδειγμα υποθέτει έμμεσα ότι η μεταναστευτική πολιτική δεν περιορίζει την εισοδο των μεταναστών που θεωρούν ότι αξίζει να μεταναστεύσουν στις ΗΠΑ.

35. George J. Borjas, «Self-Selection and the Earnings of Immigrants» και Deborah Cobb-Clark, «Immigrant Selectivity and Wages: The Evidence for Women», *American Economic Review* 83 (Σεπτέμβριος 1993): 986-993. Βλ. επίσης Ran Abramitzky, Leah Platt Boustan και Katherine Eriksson, «Europe's Tired, Poor, Huddled Masses: Self-Selection and Economic Outcomes in the Age of Mass Migration», *American Economic Review* 102 (Αύγουστος 2012): 1832-1856.

### Μεταβολές επιπέδου εισοδήματος και κόστους μετανάστευσης

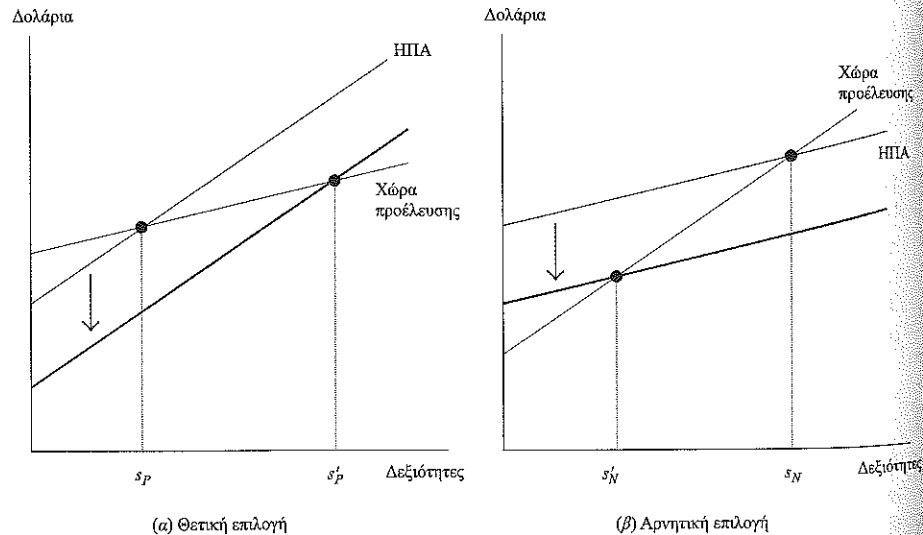
Μια εκπληκτική επίπτωση του υποδείγματος Roy είναι ότι ούτε το «βασικό επίπεδο» εισοδήματος στη χώρα προέλευσης ούτε αυτό στις ΗΠΑ (όπως μετράται από το ύψος των γραμμών μισθού-δεξιότητων στο Σχήμα 8.9) δεν καθορίζουν τον τύπο επιλογής που δημιουργεί τη μεταναστευτική ροή. Ωστόσο, οι μεταβολές αυτών των βασικών επιπέδων εισοδήματος επηρεάζουν το μέγεθος της ροής.

Ας υποθέσουμε, για παράδειγμα, ότι τα επίπεδα εισοδήματος στις ΗΠΑ μειώνονται εξαιτίας δεινής ύφεσης. Η ύφεση πιέζει προς τα κάτω τη γραμμή μισθού-δεξιότητων στις ΗΠΑ, όπως φαίνεται στο Σχήμα 8.10. Αν η αμοιβή των δεξιότητων στις ΗΠΑ υπερβαίνει την αμοιβή στη χώρα προέλευσης, όπως στο Σχήμα 8.10α, τότε το όριο  $s_p$  αυξάνεται σε  $s'_p$ . Αυτό υποδηλώνει ότι λιγότεροι εργαζόμενοι θεωρούν πλέον καλύτερη δυνατή επιλογή να μεταναστεύσουν στις ΗΠΑ. Ωστόσο, εξακολουθεί να ισχύει ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται πάνω από το όριο  $s'_p$  είναι αυτοί που θεωρούν καλύτερη δυνατή επιλογή τη μετανάστευση, και έτσι η μεταναστευτική ροή είναι θετικής επιλογής.

Αν η αμοιβή των δεξιότητων είναι υψηλότερη στη χώρα προέλευσης, όπως δείχνει

### Σχήμα 8.10 Η επίπτωση από τη μείωση εισοδήματος στις ΗΠΑ

Αν τα εισοδήματα στις ΗΠΑ μειωθούν (ή αν σημειωθεί αύξηση του κόστους μετανάστευσης), η γραμμή μισθού-δεξιότητων για τις ΗΠΑ μετατοπίζεται προς τα κάτω και μεταναστεύουν λιγότεροι εργαζόμενοι. Ωστόσο, η μείωση των εισοδημάτων στις ΗΠΑ δεν μεταβάλλει τον τύπο της επιλογής που χαρακτηρίζει τη μεταναστευτική ροή.



το Σχήμα 8.10β, το όριο  $s_N$  μειώνεται σε  $s'_N$ . Επειδή μόνο οι εργαζόμενοι με επίπεδο δεξιότητων κάτω από το όριο επιθυμούν να μεταναστεύουν, η πτώση των εισοδημάτων στις ΗΠΑ μειώνει και πάλι τον αριθμό των μεταναστών. Η μεταναστευτική ροή, ωστόσο, είναι ακόμη αρνητικής επιλογής, επειδή οι μετανάστες προέρχονται από το κατώτερο τμήμα της κατανομής δεξιότητων.

Έχουμε εξαγάγει τα βασικά μας συμπεράσματα χρησιμοποιώντας την απλουστευτική υπόθεση ότι δεν υπάρχει κανένα κόστος μετανάστευσης στις ΗΠΑ. Τώρα μπορούμε εύκολα να εισαγάγουμε στο θεωρητικό μας πλαίσιο το κόστος μετανάστευσης. Για ευκολία, έστω ότι η μετανάστευση στις ΗΠΑ κοστίζει 5.000 δολάρια, ανεξάρτητα από το επίπεδο δεξιότητων του εργαζόμενου. Το κόστος μετανάστευσης προφανώς μειώνει το καθαρό εισόδημα που ο εργαζόμενος αναμένει να αποκτήσει στις ΗΠΑ. Γι' αυτό η αύξηση του κόστους μετανάστευσης μετατοπίζει προς τα κάτω τη γραμμή μισθού-δεξιότητων στην ΗΠΑ και είναι ισοδύναμη με τη μείωση του επιπέδου εισοδήματος που περιγράψαμε στο Σχήμα 8.10. Αν το κόστος μετανάστευσης είναι σταθερό για τον πληθυσμό, μια αύξηση του κόστους μειώνει τον αριθμό των μεταναστών, αλλά δεν μεταβάλλει τον τύπο της επιλογής που δημιουργεί η μεταναστευτική ροή.<sup>36</sup>

### 8.7 Τα οικονομικά οφέλη από τη μετανάστευση

Έχουμε ήδη δει ότι οι μετανάστες μπορεί να έχουν αρνητική επίπτωση στις ευκαιρίες απασχόλησης των γηγενών εργαζόμενων που οι δεξιότητές τους μοιάζουν μ' αυτές των μεταναστών. Η μετανάστευση μπορεί επίσης να έχει σημαντική θετική συμβολή στη χώρα υποδοχής. Για να εκτιμήσουμε την καθαρή οικονομική επίπτωση της μετανάστευσης, πρέπει να προσδιορίσουμε το μέγεθος αυτών των συμβολών. Τελικά φαίνεται ότι υπάρχει μια στενή σχέση ανάμεσα στην ελαστικότητα που μετρά την επίπτωση της μετανάστευσης στους μισθούς του γηγενούς εργατικού δυναμικού και το μέγεθος των ωφελειών που προκύπτουν για τις χώρες υποδοχής.

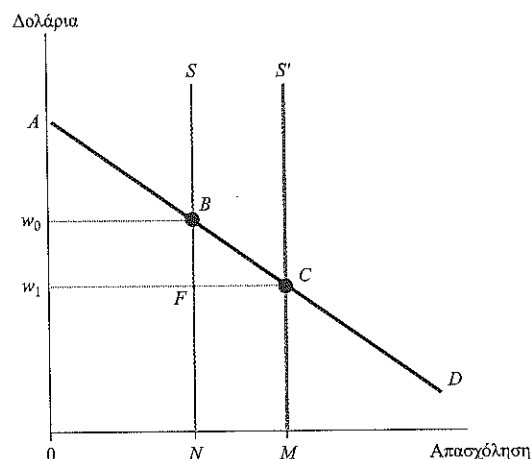
Θεωρούμε την τυπική ανάλυση προσφοράς-ζήτησης που παρουσιάζεται στο Σχήμα 8.11. Η καμπύλη προσφοράς εργασίας είναι η  $S$  και η καμπύλη ζήτησης εργασίας είναι η  $D$ . Για ευκολία, υποθέτουμε ότι η καμπύλη προσφοράς εργασίας είναι ανελαστική

36. Οι προβλέψεις του υποδείγματος είναι κάπως διαφορετικές αν το κόστος της μετανάστευσης ποικίλλει ανάμεσα στους εργαζόμενους, οι οποίοι διαφέρουν ως προς τις δεξιότητές τους. Βλ. Daniel Chiquiar και Gordon Hanson, «International Migration, Self-Selection, and the Distribution of Wages: Evidence from Mexico and the United States», *Journal of Political Economy* 113 (Απρίλιος 2005): 239-281. Οι Chiquiar και Hanson καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η πιθανότητα της μετανάστευσης στις ΗΠΑ είναι η πλέον υψηλή για εκείνους τους μεξικανούς εργαζόμενους που είναι στη μέση της κατανομής δεξιότητων των Μεξικανών. Ωστόσο, πιο πρόσφατες έρευνες παρέχουν αντιφατικά στοιχεία για τη φύση της επιλογής των μεξικανών εργαζόμενων. Βλ. Jesús Fernández-Huertas Moraga, «New Evidence on Emigrant Selection», *Review of Economics and Statistics* 93 (Φεβρουάριος 2011): 72-96 και Robert Kaestner και Ofer Malamud, «Self-Selection and International Migration: New Evidence from Mexico», *Review of Economics and Statistics* 96 (Μάρτιος 2014): 78-91.



### Σχήμα 8.11 Το πλεόνασμα μετανάστευσης

Πριν από τη μετανάστευση, υπάρχουν  $N$  γηγενείς εργαζόμενοι στην οικονομία και το εθνικό εισόδημα δίνεται από το τραπέζιο  $ABNO$ . Η μετανάστευση αυξάνει την προσφορά εργασίας σε  $M$  εργαζόμενους και το εθνικό εισόδημα είναι το τραπέζιο  $ACMO$ . Οι μετανάστες κερδίζουν συνολικά  $FCMN$  δολάρια σε μισθούς. Το πλεόνασμα μετανάστευσης δίνει την αύξηση του εισοδήματος που προστίθεται στους γηγενείς και δίνεται από την περιοχή που καλύπτει το τρίγωνο  $BCF$ .



κή, οπότε υπάρχουν  $N$  γηγενείς εργαζόμενοι. Η ισορροπία της ανταγωνιστικής αγοράς υπονοεί ότι  $N$  εργαζόμενοι απασχολούνται με μισθό  $w_0$ .

Ας θυμηθούμε ότι η καμπύλη ζήτησης εργασίας δίνεται από τη γραμμή της αξίας του οριακού προϊόντος, οπότε κάθε σημείο της μας λέει ποια είναι η συμβολή του τελευταίου εργαζόμενου που προσλαμβάνεται. Ως αποτέλεσμα, η περιοχή κάτω από την καμπύλη ζήτησης δίνει το συνολικό προϊόν όλων των εργαζόμενων που προσλαμβάνονται. Έτσι, η περιοχή που καλύπτει το τραπέζιο  $ABNO$  μετρά την αξία του εθνικού εισοδήματος πριν από τη μετανάστευση.

Πώς επιδρούν στο εθνικό εισόδημα οι μετανάστες που εισέρχονται στη χώρα; Αν υποθέσουμε ότι οι μετανάστες είναι τέλεια υποκατάστατα των γηγενών εργαζόμενων, τότε η καμπύλη προσφοράς μετατοπίζεται στη θέση  $S'$  και ο μισθός της αγοράς μειώνεται σε  $w_1$ . Το εθνικό εισόδημα τώρα δίνεται από το τραπέζιο  $ACMO$ . Το σχήμα δείχνει ότι οι μισθοί που παίρνουν συνολικά οι μετανάστες δίνεται από την περιοχή που καλύπτει το ορθογώνιο  $FCMN$ , οπότε η αύξηση του εθνικού εισοδήματος που προστίθεται σ' αυτό των γηγενών δίνεται από το τρίγωνο  $BCF$ . Το συγκεκριμένο τρίγωνο είναι το **πλεόνασμα της μετανάστευσης** και μετρά την αύξηση του εθνικού εισοδήματος που οφείλεται στους μετανάστες και που προκύπτει για τους γηγενείς.

Γιατί προκύπτει το πλεόνασμα μετανάστευσης; Επειδή ο μισθός της αγοράς ισού-

ται με την παραγωγικότητα του τελευταίου εργαζόμενου που προσλαμβάνεται. Ως αποτέλεσμα, οι μετανάστες αυξάνουν το εθνικό εισόδημα περισσότερο απ' ό,τι πραγματικά κοστίζει η πρόσληψή τους. Με άλλα λόγια, όλοι οι μετανάστες, εκτός από τον τελευταίο, συνεισφέρουν στην οικονομία περισσότερο απ' όσο πληρώνονται.

Η ανάλυση στο Σχήμα 8.11 δείχνει ότι αν η καμπύλη ζήτησης είναι τέλεια ελαστική (οπότε οι μετανάστες δεν επηρεάζουν καθόλου τον μισθό των γηγενών), οι μετανάστες θα πληρώνονταν ολόκληρη της αξία του οριακού τους προϊόντος και οι γηγενείς δεν θα κέρδιζαν τίποτα από τη μετανάστευση. Επομένως, το πλεόνασμα μετανάστευσης υπάρχει μόνο αν οι μισθοί των γηγενών μειωθούν όταν οι μετανάστες εισέλθουν στη χώρα. Επομένως, η μετανάστευση αναδιανέμει το εισόδημα από την εργασία στο κεφάλαιο. Με όρους του Σχήματος 8.11, οι γηγενείς εργαζόμενοι χάνουν την περιοχή που καλύπτεται από το ορθογώνιο  $w_0BFw_1$  και αυτό το μέγεθος συν το πλεόνασμα της μετανάστευσης πηγαίνει στους εργοδότες. Παρόλο που οι γηγενείς εργαζόμενοι έχουν χαμηλότερο μισθό, αυτές οι απώλειες αντισταθμίζονται από την αύξηση του εισοδήματος που προκύπτει για τις γηγενείς επιχειρήσεις.

### Υπολογισμός του πλεονάσματος μετανάστευσης

Ας θυμηθούμε ότι το εμβαδόν ενός τριγώνου είναι βάση  $\times$  ύψος : 2, οπότε το Σχήμα 8.11 δείχνει ότι η αξία σε δολάρια του πλεονάσματος μετανάστευσης δίνεται από τη σχέση:

$$\text{Πλεόνασμα μετανάστευσης} = 1/2 \times (w_0 - w_1) \times (M - N) \quad (8.8)$$

Αυτή η εξίσωση μπορεί να γραφτεί ξανά ώστε να μας δίνει το πλεόνασμα της μετανάστευσης ως ποσοστό του εθνικού εισοδήματος. Αναδιατάσσοντας τους όρους της εξίσωσης έχουμε:<sup>37</sup>

$$\frac{\text{Πλεόνασμα μετανάστευσης}}{\text{Εθνικό εισόδημα}} = 1/2 \times (\% \text{ μεταβολή μισθού των γηγενών εργαζόμενων}) \times (\% \text{ μεταβολή της απασχόλησης}) \times (\text{συμβολή της εργασίας στο εθνικό εισόδημα}) \quad (8.9)$$

όπου η συμβολή της εργασίας στο εθνικό εισόδημα είναι το κλάσμα του εθνικού εισοδήματος που προσπορίζονται οι εργαζόμενοι.

Στις ΗΠΑ οι μετανάστες αυξάνουν την προσφορά εργασίας κατά περίπου 15%. Ορισμένα από τα διαθέσιμα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι οι μισθοί μειώνονται κατά σχεδόν 3% για κάθε αύξηση της προσφοράς κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες, επομένως μια αύξηση της προσφοράς κατά 15% θα μειώσει τους μισθούς κατά περίπου

37. Συγκεκριμένα, μπορούμε να ξαναγράψουμε το πλεόνασμα μετανάστευσης ως εξής:

$$\frac{\text{Πλεόνασμα μετανάστευσης}}{\text{Εθνικό εισόδημα}} = \frac{1}{2} \times \frac{w_0 - w_1}{w_1} \times \frac{M - N}{M} \times \frac{w_1 M}{\text{Εθνικό εισόδημα}}$$

4,5%.<sup>38</sup> Τέλος, είναι γνωστό ότι η συμβολή της εργασίας στο εθνικό εισόδημα είναι της τάξεως του 0,7. Αυτό σημαίνει ότι η μετανάστευση αυξάνει το πραγματικό εισόδημα των γηγενών κατά μόλις 0,24% (ή  $0,5 \times 0,045 \times 0,15 \times 0,7$ ). Το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν (ΑΕΠ) των ΗΠΑ είναι περίπου 15 τρισεκατομμύρια δολάρια, οπότε τα οικονομικά οφέλη από τη μετανάστευση είναι σχετικά χαμηλά, περίπου 36 δισεκατομμύρια δολάρια ανά έτος.<sup>39</sup>

Αξίζει να τονίσουμε για ακόμα μία φορά ότι αυτός ο υπολογισμός του πλεονάσματος μετανάστευσης είναι ένας βραχυχρόνιος υπολογισμός. Στη μακροχρόνια περίοδο, η μετανάστευση δεν επηρεάζει ούτε το ποσοστό αποδόσεων του κεφαλαίου ούτε τους μισθούς. Κατά συνέπεια, το μακροχρόνιο πλεόνασμα μετανάστευσης πρέπει να ισούται με μηδέν. Οι μετανάστες αυξάνουν το ΑΕΠ στη μακροχρόνια περίοδο, αλλά το σύνολο της αύξησης στο εθνικό εισόδημα καταβάλλεται στους μετανάστες για τις υπηρεσίες τους. Είναι ειρωνικό ότι, σε μια οικονομία με σταθερές αποδόσεις κλίμακας, τα οικονομικά οφέλη από τη μετανάστευση προκύπτουν μόνο όταν οι εργαζόμενοι στη χώρα υποδοχής πληττονται από τη μετανάστευση. Εξίσου σημαντικό είναι ότι *όσο πιο μεγάλες είναι οι αρνητικές επιπτώσεις στους μισθούς, τόσο πιο μεγάλα είναι τα οικονομικά οφέλη*.

## 8.8 Εφαρμογή πολιτικής: Μετανάστευση ειδικευμένων εργαζόμενων και εξωτερικότητες ανθρώπινου κεφαλαίου

Όπως είδαμε στην προηγούμενη ενότητα, το τυπικό υπόδειγμα της ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας προβλέπει ότι τα καθαρά οικονομικά οφέλη από τη μετανάστευση για μια χώρα υποδοχής τόσο μεγάλη όσο οι ΗΠΑ είναι πιθανότατα σχετικά μικρά. Μια εισροή μεταναστών που αυξάνει το μέγεθος του εργατικού δυναμικού κατά 15%, είναι απίθανο να δημιουργήσει καθαρά οφέλη, για τον γηγενή πληθυσμό, που να υπερβαίνουν το 0,3% του ΑΕΠ.

Ωστόσο, πολλοί πιστεύουν ότι ορισμένοι τύποι μετανάστευσης, και ειδικά η μετανάστευση ειδικευμένων εργαζόμενων, μπορεί να είναι ιδιαίτερος επωφελής. Αυτή η πεποίθηση βασίζεται σε μια κρίσιμη απόκλιση από το τυπικό υπόδειγμα: Συχνά υποστηρίζεται ότι οι ειδικευμένοι μετανάστες δημιουργούν **εξωτερικότητες ανθρώπινου κεφαλαίου**. Η ξαφνική παρουσία ειδικευμένων μεταναστών φέρνει στο περιβάλλον των γηγενών νέες μορφές γνώσης, αυξάνει το ανθρώπινο κεφάλαιό τους και τους καθιστά πιο παραγωγικούς.<sup>40</sup>

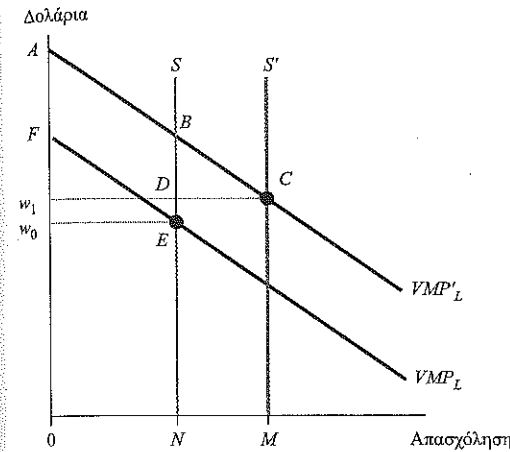
38. George J. Borjas, «The Labor Demand Curve Is Downward Sloping: Reexamining the Impact of Immigration on the Labor Market», *Quarterly Journal of Economics* 118 (Νοέμβριος 2003): 1335-1374.

39. Βλ. George J. Borjas, «The Economic Benefits from Immigration», *Journal of Economic Perspectives* 9 (Ανοιξη 1995): 3-22 και George E. Johnson, «Estimation of the Impact of Immigration on the Distribution of Income among Minorities and Others», στο Daniel S. Hamermesh και Frank D. Bean (επιμ.), *Help or Hindrance? The Economic Implications of Immigration for African-Americans*, New York: Russell Sage Press, 1998, σσ. 17-50.

40. Αυτή η αντίληψη για τις επιπτώσεις της μετανάστευσης εμφανίζει ομοιότητες με την έννοια του κοινωνικού κεφαλαίου, η οποία χρησιμοποιείται ευρέως στην κοινωνιολογία. Με άλλα λόγια, το σύνολο των με-

## Σχήμα 8.12 Το πλεόνασμα μετανάστευσης υπό θετικές εξωτερικότητες

Πριν από τη μετανάστευση, υπάρχουν  $N$  γηγενείς εργαζόμενοι στην οικονομία. Η μετανάστευση αυξάνει την προσφορά εργασίας σε  $M$  εργαζόμενους και οι θετικές εξωτερικότητες ανθρώπινου κεφαλαίου μετατοπίζουν την καμπύλη ζήτησης σε  $VMP'_L$ . Οι μισθοί αυξάνονται από  $w_0$  σε  $w_1$ . Οι μετανάστες λαμβάνουν  $DCMN$  ως καταβολές μισθών. Το εισόδημα των γηγενών αυξάνεται κατά το άθροισμα του τραπεζίου  $ABEF$  και του τριγώνου  $BCD$ .



Είναι εύκολο να δείξουμε πώς οι εξωτερικότητες ανθρώπινου κεφαλαίου μπορούν να αυξήσουν σε μεγάλο βαθμό το πλεόνασμα μετανάστευσης, το οποίο προσπορίζεται ο γηγενής πληθυσμός.<sup>41</sup> Αν οι ειδικευμένοι μετανάστες πράγματι έχουν θετικές εξωτερικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των γηγενών εργαζόμενων, τότε μια εισροή μεταναστών θα δημιουργούσε μια προς τα έξω μετατόπιση της καμπύλης ζήτησης εργασίας, διότι αυξάνεται η αξία του οριακού προϊόντος για τους γηγενείς εργαζόμενους. Το βασικό υπόδειγμα περιγράφεται στο Σχήμα 8.12. Η εισροή μεταναστών όχι μόνο μετατοπίζει την καμπύλη προσφοράς, αλλά επιπλέον μετατοπίζει την καμπύλη ζήτησης εργασίας από  $VMP_L$  σε  $VMP'_L$ . Έτσι, η μεταβολή του εθνικού εισοδήματος την οποία προσπορίζονται οι γηγενείς δίνεται από το άθροισμα του τριγώνου  $BCD$  και της επιφάνειας του τραπεζίου  $ABEF$ , το οποίο μετρά την επίπτωση της μετανάστευσης στο συνολικό προϊόν των γηγενών εργαζόμενων. Είναι προφανές ότι αν οι εξωτερικότητες ανθρώπινου κεφαλαίου είναι επαρκώς σημαντικές, τα αποτελέσματα διάχυσης

ταβλητών που χαρακτηρίζουν την «ποιότητα» του περιβάλλοντος όπου ένα άτομο μεγαλώνει, ζει ή εργάζεται, συμβάλλει επίσης στον καθορισμό του αποθέματος ανθρώπινου κεφαλαίου του. Μια από τις πρώτες εφαρμογές αυτής της έννοιας γίνεται από τον Glenn C. Loury, «A Dynamic Theory of Racial Income Differences», στο Phyllis A. Wallace και A. LaMond (επιμ.), *Women, Minorities, and Employment Discrimination*, Lexington, MA: Lexington Books, 1977.

41. Βλ. George J. Borjas, «The Economic Benefits from Immigration».

από τη μετανάστευση ειδικευμένων εργαζόμενων θα είναι ένας σημαντικός παράγοντας οικονομικής ανάπτυξης.

Τα τελευταία χρόνια υπήρξαν πολλές προσπάθειες για να τεκμηριωθεί η εμπειρική σημασία αυτών των αποτελεσμάτων διάχυσης. Οι περισσότεροι πειστικές από αυτές τις προσπάθειες συνήθως αναλύουν συγκεκριμένες μελέτες περίπτωσης, όπου μια χώρα «πλήττει» από έναν εξωγενή κραδασμό προσφοράς που προκαλούν οι ειδικευμένοι μετανάστες και στη συνέχεια αναλύονται οι επιπτώσεις στην παραγωγικότητα των γηγενών.<sup>42</sup>

### Η ναζιστική Γερμανία

Αμέσως μετά την ανάδειξή του στην εξουσία το 1933, το Εθνικοσοσιαλιστικό Κόμμα θέσπισε νομοθεσία που είναι γνωστή ως *Νόμος για την Αποκατάσταση του Επαγγελματικού Δημόσιου Τομέα*. Στην πραγματικότητα, αυτό το οργουελιανό νομοθέτημα οδήγησε στην απόλυση όλων των Εβραίων καθηγητών (καθώς και των καθηγητών με μη αποδεκτές πολιτικές πεποιθήσεις) από τα γερμανικά πανεπιστήμια. Ως αποτέλεσμα, το αξιοσημείωτο ποσοστό του 18% από τους Γερμανούς καθηγητές μαθηματικών απολύθηκε ανάμεσα στο 1932 και το 1934.

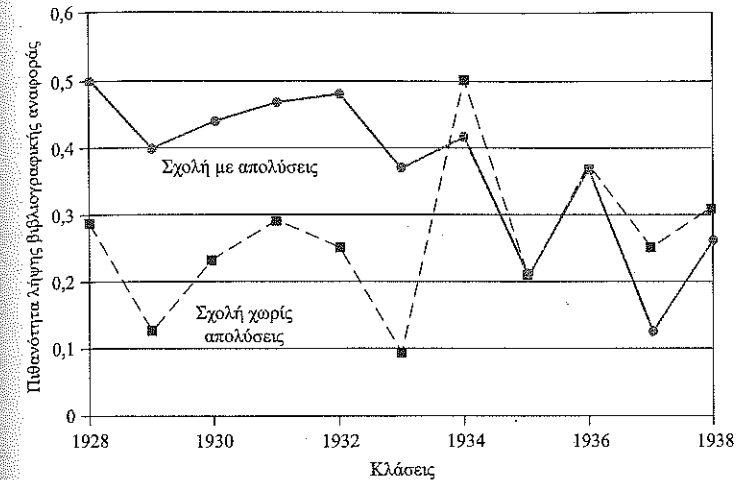
Στις απολύσεις συμπεριλαμβάνονταν μερικοί από τους πιο γνωστούς μαθηματικούς της εποχής, όπως οι John von Neumann, Richard Courant και Richard von Mises. Πολλοί από τους εκδιωκόμενους μαθηματικούς τελικά κατάφεραν να μεταναστεύσουν σε άλλες χώρες, κυρίως στις ΗΠΑ. Ο von Neumann, για παράδειγμα, εγκαταστάθηκε στο Πανεπιστήμιο του Princeton όπου, αφού συνεργάστηκε με έναν οικονομολόγο, τον Oskar Morgenstern, συνέγραψε μια πραγματεία που έμελλε να αποτελέσει ορόσημο, τη *Θεωρία Παιγνίων και Οικονομική Συμπεριφορά*. Όμως η πλειονότητα από τους ολιγάριθμους Εβραίους μαθηματικούς που παρέμειναν στη Γερμανία πέθαναν σε στρατόπεδα συγκέντρωσης.

Οι Εβραίοι μαθηματικοί δεν είχαν τυχαία κατανομή στα γερμανικά πανεπιστήμια πριν από το 1933, επομένως κάποιες πανεπιστημιακές σχολές μετά βίας αντιλήφθηκαν κάποια απώλεια στα περιφανή στελέχη τους, ενώ άλλες απώλεσαν περισσότερο από το 50% του προσωπικού τους. Σ' εκείνες που είχαν τις μεγαλύτερες απώλειες συμπεριλαμβάνονταν ορισμένες από τις καλύτερες μαθηματικές σχολές της χώρας, όπως το Πανεπιστήμιο του Γκέτινγκεν και το Πανεπιστήμιο του Βερολίνου. Οι επιπτώσεις συνοψίζονται εύλογα σε έναν αξιοσημείωτο διάλογο ανάμεσα στον David Hilbert, έναν από τους διασημότερους μαθηματικούς της εποχής, και τον υπουργό Παιδείας των ναζί:

42. Παρόμοιες μελέτες συσχετίζουν τους κραδασμούς στην προσφορά για συγκεκριμένους τύπους εξειδικευμένων μεταναστών με τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας. Βλ. William R. Kerr και William F. Lincoln, «The Supply Side of Innovation: H-1B Visa Reforms and U.S. Ethnic Invention», *Journal of Labor Economics* 28 (Ιούλιος 2010): 473-508, Jennifer Hunt και Marjolaine Gauthier-Loiselle, «How Much Does Immigration Boost Innovation?», *American Economic Journal: Macroeconomics* 2: 31-56 και Giovanni Peri, Kevin Shih και Chad Sparber, «STEM Workers, H-1B Visas and Productivity in U.S. Cities», University of California, Davis Working Paper, 2013.

### Σχήμα 8.13 Η απόλυση Εβραίων μαθηματικών και η παραγωγικότητα των φοιτητών

Πηγή: Fabian Waldinger, «Quality Matters: The Expulsion of Professors and the Consequences for PhD Student Outcomes in Nazi Germany», *Journal of Political Economy* 118 (Αύγουστος 2010), σ. 813.



Υπουργός: Πώς πάνε τα μαθηματικά στο Γκέτινγκεν τώρα που το πανεπιστήμιο απελευθερώθηκε από την εβραϊκή επιρροή;

Hilbert: Τα μαθηματικά στο Γκέτινγκεν; Μα δεν έμεινε κανένας.

Μια πρόσφατη έρευνα διερεύνησε τις διαφοροποιημένες επιπτώσεις των απολύσεων στα διάφορα γερμανικά πανεπιστήμια για να δείξει τον τρόπο που αυτές επηρέασαν την παραγωγικότητα των υποψήφιων διδασκόντων που παρέμειναν.<sup>43</sup> Εάν οι υψηλά ειδικευμένοι μαθηματικοί έχουν επωφελή αποτελέσματα διάχυσης στην παραγωγικότητα των φοιτητών με τους οποίους έχουν σχέση, θα περίμενε κανείς ότι οι διδακτορικοί φοιτητές στις πανεπιστημιακές σχολές που είχαν τις περισσότερες απώλειες στη ναζιστική Γερμανία, θα αντιμετώπιζαν πολύ δυσμενέστερες επιπτώσεις από άλλες ομάδες μεταπτυχιακών φοιτητών.

Χρησιμοποιώντας αρχαιακό υλικό από τα γερμανικά πανεπιστήμια, μπορούμε να εξετάσουμε τις επαγγελματικές καριέρες των υποψήφιων διδασκόντων που ήταν εγγεγραμμένοι στα πανεπιστήμια πριν και μετά τις απολύσεις. Η αποχώρηση πολλών διακεκριμένων μαθηματικών θα έπρεπε πιθανώς να επηρεάσει το παραγόμενο προϊόν των διδακτορικών φοιτητών (όπως αυτό αποτυπώνεται, για παράδειγμα, όχι μόνο από

43. Fabian Waldinger, «Quality Matters: The Expulsion of Professors and the Consequences for PhD Student Outcomes in Nazi Germany», *Journal of Political Economy* 118 (Αύγουστος 2010): 787-831.

τον αριθμό των δημοσιεύσεων στη μετέπειτα καριέρα των φοιτητών, αλλά επίσης από τον αριθμό των βιβλιογραφικών αναφορών που έγιναν σ' αυτές τις δημοσιεύσεις). Η παρουσία ισχυρών εξωτερικότητων ανθρώπινου κεφαλαίου θα σήμαινε ότι οι φοιτητές που αποφοίτησαν μετά το 1933 από τις σχολές που αντιμετώπισαν σοβαρή μείωση της ποιότητάς τους (για παράδειγμα, τη σχολή του von Neumann) θα έπρεπε να έχουν μικρότερη παραγωγικότητα στο σύνολο της ζωής τους από τους φοιτητές που αποφοίτησαν από τις ίδιες σχολές μόλις πριν το 1933.

Το Σχήμα 8.13 συνοψίζει τα κυριότερα συμπεράσματα από αυτή τη συναρπαστική μελέτη περίπτωσης. Το σχήμα δείχνει τη μέση πιθανότητα λήψης μιας βιβλιογραφικής αναφοράς που είχε κάθε γενιά φοιτητών σε δύο τύπους σχολών: Αυτές στις οποίες δεν σημειώθηκαν απολύσεις και εκείνες όπου καθηγητές υψηλής ποιότητας εκδιώχθηκαν. Είναι προφανές ότι οι φοιτητές οι οποίοι ήταν εγγεγραμμένοι στις σχολές που είχαν τις μεγαλύτερες απώλειες αντιμετώπισαν μια σχετική πτώση της παραγωγικότητάς τους, όπως αυτή μετρείται από τη μετέπειτα επίδρασή τους στο επάγγελμα των μαθηματικών.

Επομένως η συσχέτιση ανάμεσα στην ποιότητα των φοιτητών και σ' εκείνη των σχολών αποδεικνύει την παρουσία ισχυρών αποτελεσμάτων διάχυσης ανθρώπινου κεφαλαίου. Η εκδίωξη των εβραϊκής καταγωγής επιφανών καθηγητών συνέθλιψε τις μελλοντικές επιδόσεις εκείνων των φοιτητών, οι οποίοι στερήθηκαν την καθοδήγηση των πρώτων.

### Η κατάρρευση της Σοβιετικής Ένωσης

Αμέσως μετά την κατάρρευση της Σοβιετικής Ένωσης το 1992, πάνω από 1.000 σοβιετικοί μαθηματικοί (περίπου το 10% του συνόλου) έφυγαν από τη χώρα, με σχεδόν το 1/3 να εγκαθίστανται στις ΗΠΑ.<sup>44</sup> Για να κατανοήσουμε τη φύση αυτού του κραδασμού προσφοράς, είναι χρήσιμο να περιγράψουμε το χάσμα που διέκρινε τη σοβιετική από τη δυτική μαθηματική κοινότητα για πολλές δεκαετίες. Ένα κρίσιμο συμβάν που ισχυροποίησε αυτό τον διαχωρισμό ήταν η «υπόθεση Λούζιν». Το 1936, ο Νικολάι Λούζιν, μαθηματικός στο Κρατικό Πανεπιστήμιο της Μόσχας και μέλος της Ακαδημίας Επιστημών της ΕΣΣΔ, έγινε στόχος σταλινικής εκστρατείας σπύλωσης. Η δίωξή του περιλάμβανε τη γενική κατηγορία της προώθησης αντι-σοβιετικής προπαγάνδας και την κατηγορία ότι διαφύλαγε τα καλύτερα θεωρήματά του για δημοσίευση στα επιστημονικά περιοδικά της Δύσης. Οι σοβιετικοί μαθηματικοί σύντομα έλαβαν το μήνυμα: Θα έπρεπε να δημοσιεύουν μόνο στα σοβιετικά περιοδικά.

Επιπρόσθετα, η σοβιετική κυβέρνηση επέβαλλε αυστηρούς περιορισμούς σχετικά με το ποιοι επιστήμονες θα μπορούσαν να έχουν επικοινωνία με συναδέλφους τους στη Δύση, τη δυνατότητά τους να ταξιδέψουν, σε ποια περιοδικά θα έπρεπε να δημοσιεύουν και την πρόσβασή τους σε επιστημονικό υλικό προερχόμενο από τη Δύση. Όπως ακριβώς εκείνοι που μιλούν μία μόνο γλώσσα, και έχοντας γεωγραφικά απομο-

νωθεί για πολλές γενιές, τελικά αναπτύσσουν αυτόνομες και διαφορετικές διαλέκτους, έτσι και οι σοβιετικοί και δυτικοί μαθηματικοί άρχισαν να ειδικεύονται σε πολύ διαφορετικά πεδία της μαθηματικής επιστήμης. Για παράδειγμα, τα δύο πιο δημοφιλή σοβιετικά πεδία ήταν οι μερικές και οι συνήθεις διαφορικές εξισώσεις. Τα δύο αυτά πεδία αφορούσαν περίπου το 18% του συνόλου των επιστημονικών δημοσιεύσεων πριν το 1990. Αντίθετα, τα δύο πιο δημοφιλή αμερικανικά πεδία ήταν η στατιστική και η επιχειρησιακή έρευνα, στα οποία αντιστοιχούσε το 16% των δημοσιεύσεων σε όλα τα αμερικανικά περιοδικά.

Χρησιμοποιώντας αρχειακό υλικό της Αμερικανικής Μαθηματικής Εταιρείας, μια πρόσφατη έρευνα κατέγραψε τις δημοσιεύσεις κάθε αμερικανού μαθηματικού πριν και μετά την άφιξη των σοβιετικών εμιγκρέδων. Συγκεκριμένα, αναλύθηκε η ομοιότητα ανάμεσα στην ερευνητική ατζέντα της σοβιετικής μαθηματικής κοινότητας και κάθε αμερικανού μαθηματικού, ενώ έγινε προσπάθεια να υπολογιστεί ο αντίκτυπος που είχε η εισροή αυτή επιστημόνων στους μαθηματικούς των οποίων η ερευνητική ατζέντα είχε μεγάλες επικαλύψεις με αυτή των Σοβιετικών. Υπάρχουν δύο πιθανά αποτελέσματα. Το πρώτο είναι απόρροια του νόμου των φθινουσών αποδόσεων, σύμφωνα με τον οποίο μια αύξηση στον αριθμό των μαθηματικών που διαμορφώνουν θεωρήματα, για παράδειγμα στις μερικές διαφορικές εξισώσεις, μειώνει την αξία που έχουν αυτοί οι μαθηματικοί στην αγορά και θα καταστήσει λιγότερο παραγωγικούς τους προϋφιστάμενους αμερικανούς μαθηματικούς. Το δεύτερο είναι απόρροια της ύπαρξης διάχυσης ανθρώπινου κεφαλαίου: Η έκθεση των αμερικανών μαθηματικών σε νέα θεωρήματα και τεχνικές που έφεραν μαζί τους οι σοβιετικοί συνάδελφοι μπορεί να οδηγήσει σε μια αναζωογόνηση των μαθηματικών ιδεών στα σχετικά πεδία και να αυξήσει την παραγωγικότητα των αμερικανών μαθηματικών που εργάζονται σε αυτά.

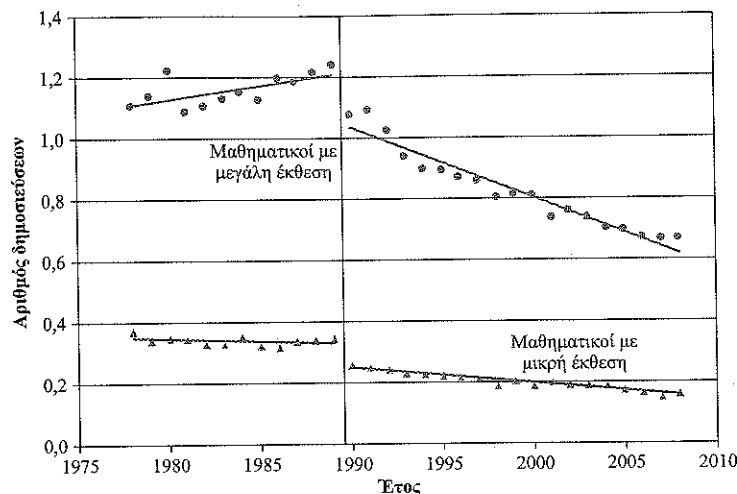
Στο Σχήμα 8.14 βλέπουμε την επίπτωση που είχε η εισροή σοβιετικών μαθηματικών στην παραγωγικότητα των αμερικανών μαθηματικών με όμοια ερευνητική ατζέντα. Η «περισσότερο εκτεθειμένη» ομάδα, ήδη πριν το 1990, είχε εξειδίκευση σε ερευνητικά θέματα αντίστοιχα με των σοβιετικών μαθηματικών. Ο μέσος αριθμός ετήσιων δημοσιεύσεων αυτής της ομάδας αμερικανών μαθηματικών είχε μια ελαφρώς ανοδική τάση πριν το 1990. Αντίθετα, οι αμερικανοί μαθηματικοί στη «λιγότερο εκτεθειμένη» ομάδα, οι οποίοι ειδικεύονταν σε πεδία που είχαν λίγα κοινά με τα αντίστοιχα στη σοβιετική έρευνα, παρουσίασαν μια ελαφρώς καθοδική τάση στις δημοσιεύσεις τους. Μετά το 1990, υπήρξε μια πολύ απότομη πτώση στον ρυθμό δημοσιεύσεων εκείνης της ομάδας της οποίας η ερευνητική ατζέντα επικαλυπτόταν με των Σοβιετικών. Επομένως, σε αυτή τη συγκεκριμένη περίπτωση, φαίνεται ότι τα ανταγωνιστικά αποτελέσματα υπερτερούν των πιθανών επιπτώσεων διάχυσης του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Αν και η πρόσφατη βιβλιογραφία περιλαμβάνει ένα αντιφατικό σύνολο συμπερασμάτων σχετικά με την πρακτική αξία των εξωτερικότητων ανθρώπινου κεφαλαίου, είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι οι διάφορες έρευνες συχνά προσπαθούν να ανιχνεύσουν τις εξωτερικότητες με πολύ διαφορετικούς όρους. Ορισμένες έρευνες μετρούν τις εξωτερικότητες στο εσωτερικό ενός συνεργατικού δικτύου (για παράδειγμα, οι φοιτητές Εβραίων μαθηματικών στη ναζιστική Γερμανία), ενώ άλλες μετρούν τις εξωτερικότητες στο εσωτερικό μιας επιστήμης ή πεδίου (για παράδειγμα, οι επιπτώσεις ισχυ-

44. George J. Borjas και Kirk B. Doran, «The Collapse of the Soviet Union and the Productivity of American Mathematicians», *Quarterly Journal of Economics* 127 (Αύγουστος 2012): 1143-1203.

### Σχήμα 8.14 Η κατάρρευση της Σοβιετικής Ένωσης και οι αμερικανοί μαθηματικοί

Πηγή: George J. Borjas και Kirk B. Doran, «The Collapse of the Soviet Union and the Productivity of American Mathematicians», *Quarterly Journal of Economics* 127 (Αύγουστος 2012), σ. 1172.



ρών μεταβολών της προσφοράς σε συγκεκριμένα πεδία των μαθηματικών). Είναι ιδιαίτερα αμφίβολη η υπόθεση ότι τα αποτελέσματα διάχυσης παραμένουν εξίσου ισχυρά, όποια κι αν είναι η «οικονομική απόσταση» ανάμεσα στον πάροχο και τον λήπτη της εξωτερικότητας ανθρώπινου κεφαλαίου.

## 8.9 Εφαρμογή πολιτικής: Η διαγενεακή κινητικότητα των μεταναστών

Είναι κοινή παραδοχή ότι, κατά μέσο όρο, οι κοινωνικοοικονομικές επιδόσεις που έχουν τα παιδιά των μεταναστών ξεπερνούν κατά πολύ εκείνες των γονιών τους. Αυτή η αντίληψη βασίστηκε σε αρχικές εμπειρικές μελέτες, οι οποίες συνέκριναν τις απολαβές διαφόρων γενεών εργαζόμενων στις ΗΠΑ σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή, όπως στη δεκαετή απογραφή του 1970.<sup>45</sup> Ο Πίνακας 8.3 συνοψίζει τα διαθέσιμα στοιχεία για τρεις τέτοιες διαστρωματώσεις, αυτές του 1940, του 1970 και του 2000.

45. Barry R. Chiswick, «Sons of Immigrants: Are They at an Earnings Disadvantage?», *American Economic Review* 67, No. 1 (1977): 376-380.

### Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

#### Μπαμπά, ο συγγάτοικός μου είναι τόσο έξυπνος, πήρα άριστα στις εξετάσεις

Το Κολέγιο Dartmouth, ένα επίλεκτο σχολείο στο Νιού Χάμσαϊρ, ξεκίνησε το 1993 να τοποθετεί τους πρωτοετείς σε δωμάτια και με συγγάτοικους που επιλέγονταν τυχαία. Κάθε πρωτοετής συμπληρώνει ένα συνοπτικό ερωτηματολόγιο στέγασης. Εκτός από την ερώτηση για το φύλο, το ερωτηματολόγιο απευθύνει στον φοιτητή τέσσερις ακόμα ερωτήσεις τύπου ναι/όχι σχετικά με το αν καπνίζει, αν ακούει μουσική όταν διαβάζει, αν ξενυχτά και αν είναι περισσότερο τακτικός παρά ακατάστατος. Υπάρχουν 16 πιθανοί συνδυασμοί απαντήσεων. Επειδή τα δωμάτια διαχωρίζονται με βάση το φύλο, οι υπεύθυνοι για τους κοιτώνες του Dartmouth ταξινομούν τα ερωτηματολόγια σε 32 επιμέρους στοιβες και ανακατεύουν κάθε στοιβα. Έτσι, κάθε στοιβα είναι ταξινομημένη με τυχαίο τρόπο και οι φοιτητές τοποθετούνται σε δωμάτια με τη σειρά. Για παράδειγμα, τα πρώτα δύο ερωτηματολόγια στη στοιβα των φοιτητών που δεν καπνίζουν, που δεν ακούν μουσική όταν διαβάζουν, που δεν ξενυχτούν και που είναι περισσότερο τακτικοί παρά ακατάστατοι, κατανέμονται στο ίδιο δωμάτιο.

Μια έρευνα αξιοποιεί αυτή την τυχαία επιλογή συγγάτοικων για να αποδείξει την ύπαρξη εξωτερικότητας ανθρώπινου κεφαλαίου. Αποκαλύφθηκε ότι οι βαθμοί του φοιτητή στις εξετάσεις κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους επηρεάζουν τους αντίστοιχους βαθμούς του συγγάτοικού του. Συγκεκριμένα, οι φοιτητές που συνταιριάστηκαν με συγγάτοικους και οι οποίοι έχουν βαθμολογία, για παράδειγμα, 3,9 και 2,9 αντίστοιχα, στο τέλος θα έχουν υψηλότερο βαθμό κατά 0,1 μονάδα. Αν και δεν πρόκειται για αριθμητικά μεγάλη αύξηση, παρέχει ισχυρές ενδείξεις για τη διάχυση αντιλήψεων, συνηθειών μελέτης ή ακόμα και γνώσης που συμβαίνει μέσα σ' ένα δωμάτιο φοιτητικής εστίας.

Πριν από την εγγραφή τους, οι πρωτοετείς φοιτητές καλούνταν επίσης να απαντήσουν στην ερώτηση εάν σκοπεύουν να αποφοιτήσουν ως αριστούχοι. Τελικά αποδεικνύεται ότι η απόδοση ενός φοιτητή στις εξετάσεις είναι καλύτερη αν είναι αρκετά τυχερός ώστε να ταιριάξει με κάποιον που πήγε στο Dartmouth με την πρόθεση να αποφοιτήσει ως αριστούχος. Το να είσαι μαζί με κάποιον που πιστεύει ότι έχει «μια πολύ καλή πιθανότητα» να αποφοιτήσει ως αριστούχος, συνεπάγεται επιδόσεις στις εξετάσεις οι οποίες είναι καλύτερες κατά 0,3 βαθμούς σε σχέση με την περίπτωση που η συγγάτοικη ήταν με κάποιον που πίστευε ότι δεν έχει «καμία πιθανότητα».

Δυστυχώς, αυτές οι εξωτερικότητες ανθρώπινου κεφαλαίου δεν φαίνεται να διαρκούν πολύ. Κατά τη φοίτηση στο τελευταίο έτος, η επίπτωση που έχουν οι εξεταστικές επιδόσεις του ενός συγγάτοικου στον άλλο είναι σχεδόν μηδενική.

Πηγή: Bruce Sacerdote, «Peer Effects with Random Assignment Results for Dartmouth Roommates», *Quarterly Journal of Economics* 116 (Μάιος 2001): 681-704.

Όλα αυτά τα στοιχεία επιτρέπουν τον ακριβή προσδιορισμό δύο γενεών Αμερικανών: της γενιάς των μεταναστών (δηλαδή των ανθρώπων που γεννήθηκαν στο εξωτερικό) και της δεύτερης γενιάς (δηλαδή των ατόμων που γεννήθηκαν στις ΗΠΑ και που ο ένας τουλάχιστον γονιός τους γεννήθηκε στο εξωτερικό). Η γενιά των υπόλοιπων αν-

**Πίνακας 8.3** Σχετικοί μισθοί ανδρών σε διάφορες γενιέςΠηγή: George J. Borjas, *Immigration Economic*, Cambridge: Harvard University Press, 2014, σ. 193.

	1940	1970	2000
Εβδομαδιαίος μισθός (λογαριθμική τιμή), με προσαρμογή κατά ηλικία και σε σχέση με την 3η γενιά			
1η γενιά	0,079	0,015	-0,233
2η γενιά	0,214	0,158	0,086

θρώπων στο δείγμα (δηλαδή τα άτομα των οποίων οι γονείς γεννήθηκαν στις ΗΠΑ και οι ίδιοι γεννήθηκαν στις ΗΠΑ) δεν μπορεί να προσδιοριστεί με ακρίβεια, αλλά συνήθως αναφέρεται ως η «τρίτη γενιά» Αμερικανών. Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί ότι αυτή η τρίτη ομάδα περιλαμβάνει άτομα που είναι εγγόνια μεταναστών, καθώς επίσης και απογόνους των Αποδημητών του Mayflower.

Για κάθε μία από τις διαθέσιμες διαστρωματώσεις, ο Πίνακας 8.3 αποτυπώνει τον ηλικιακά προσαρμοσμένο μισθό (λογαριθμική τιμή) για την πρώτη και δεύτερη γενιά ανδρών εργαζόμενων σε σχέση με αυτόν της τρίτης γενιάς (γενιά βάσης). Για παράδειγμα, το 1970 οι άνδρες μετανάστες κέρδιζαν περίπου 1,5% περισσότερα από τους άνδρες της τρίτης γενιάς, ενώ οι εργαζόμενοι άνδρες της δεύτερης γενιάς κέρδιζαν 15,8% περισσότερα από τη γενιά βάσης. Με λίγα λόγια, οι εργαζόμενοι της δεύτερης γενιάς το 1970 κέρδιζαν περισσότερα τόσο από τους μετανάστες όσο και από τις γενιές που ακολουθούσαν.

Στην πραγματικότητα, ο Πίνακας 8.3 αποκαλύπτει το ίδιο εμπειρικό πρότυπο για κάθε μεμονωμένη διαστρωμάτωση των δεδομένων. Το 1940, οι εργαζόμενοι άνδρες της δεύτερης γενιάς κέρδιζαν 21,4% περισσότερα από τη τρίτη γενιά, ενώ οι μετανάστες κέρδιζαν μόλις 7,9% περισσότερα. Το 2000, οι εργαζόμενοι άνδρες της δεύτερης γενιάς κέρδιζαν 8,6% περισσότερα από τη γενιά βάσης, ενώ οι μετανάστες κέρδιζαν 23,3% λιγότερα.

Η μισθολογική υπεροχή της δεύτερης γενιάς σε κάθε διαστρωματική εικόνα σημαίνει μάλλον ότι οι Αμερικανοί δεύτερης γενιάς κερδίζουν περισσότερα τόσο από τους γονείς τους όσο και από τα παιδιά τους. Ένα σύνηθες αφήγημα που χρησιμοποιείται για να εξηγήσει αυτό το συμπέρασμα είναι ότι τα παιδιά των μεταναστών είναι «πεινασμένα» και έχουν το κίνητρο και τη φιλοδοξία που εξασφαλίζουν την οικονομική επιτυχία στην αμερικανική αγορά εργασίας – και ότι αυτή η πείνα χάνεται από τη στιγμή που το νοικοκυριό των μεταναστών αμερικανοποιείται πλήρως στην τρίτη γενιά. Αν αυτή η ερμηνεία έχει βάση, τότε ενδεχομένως να είναι άστοχη η εστίαση των πολιτικών στο σχετικά χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης των μεταναστών που εισήλθαν στις ΗΠΑ κατά τις τρεις τελευταίες δεκαετίες. Αν τα ιστορικά πρότυπα διατηρούνται στο μέλλον, τα παιδιά αυτών των μεταναστών θα έχουν καλύτερες επιδόσεις όχι μόνο από τους γονείς τους αλλά και από το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό σε λίγες μόλις δεκαετίες.

Ωστόσο, τα στοιχεία που απεικονίζονται στον Πίνακα 8.3 δεν τεκμηριώνουν κατ' ανάγκη αυτό το συμπέρασμα. Σε τελική ανάλυση, οι οικογενειακοί δεσμοί ανάμεσα στις τρεις γενιές που αναγνωρίζονται σε κάθε διαστρωμάτωση στοιχείων είναι πολύ αδιόρατοι. Είναι βιολογικά αδύνατο για τους περισσότερους εργαζόμενους της δεύτερης γενιάς που περιλαμβάνονται σε μια συγκεκριμένη διαστρωμάτωση να είναι άμεσοι απόγονοι των μεταναστών που καταγράφηκαν την ίδια χρονική περίοδο. Για παράδειγμα, οι μετανάστες σε εργάσιμη ηλικία που καταγράφηκαν το 2000 (οι περισσότεροι από τους οποίους είχαν αφιχθεί τη δεκαετία του '80 ή του '90) πρακτικά δεν μπορεί να έχουν παιδιά που γεννήθηκαν στην Αμερική και ταυτόχρονα είναι σε εργάσιμη ηλικία. Οι Αμερικανοί δεύτερης γενιάς σε εργάσιμη ηλικία μπορεί μόνο να είναι απόγονοι μεταναστών που διαμένουν στη χώρα για τουλάχιστον δύο ή τρεις δεκαετίες. Με άλλα λόγια, οι περισσότεροι από τους εργαζόμενους δεύτερης γενιάς που καταγράφηκαν στην απογραφή του 2000 είναι απίθανο να αποτελούν παιδιά εργαζόμενων μεταναστών, οι οποίοι επίσης καταγράφηκαν το ίδιο έτος.

Ως αποτέλεσμα, το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δεύτερης γενιάς κερδίζουν περισσότερα από άλλους εργαζόμενους σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή δεν σημαίνει κατ' ανάγκη ότι οι εργαζόμενοι δεύτερης γενιάς κερδίζουν περισσότερα σε σχέση είτε με τους γονείς τους είτε με τα παιδιά τους. Για να υπολογίσει κανείς τη βελτίωση της οικονομικής κατάστασης ανάμεσα στην πρώτη και τη δεύτερη γενιά, θα πρέπει να συνδέσει την οικονομική επίδοση γονιών και παιδιών αντί να συγκρίνει την οικονομική επίδοση των εργαζόμενων, που ανήκουν σε διαφορετικές γενιές, με τη χρήση της διαστρωμάτωσης.

Είναι επικτό να υπολογιστεί κατά προσέγγιση η σωστή διαγενεακή σύγκριση αν αναλυθεί διαχρονικά ο πληθυσμός των μεταναστών.<sup>46</sup> Για παράδειγμα, η απογραφή του 1970 παρέχει πληροφορίες για την οικονομική επίδοση των μεταναστών που βρίσκονταν στις ΗΠΑ εκείνη την περίοδο. Πολλοί από αυτούς είναι, στην πραγματικότητα, οι γονείς της δεύτερης γενιάς εργαζόμενων που καταγράφηκαν στη διαστρωμάτωση του 2000. Με όμοιο τρόπο, η απογραφή του 1940 παρέχει πληροφορίες για την οικονομική επίδοση των μεταναστών το 1940. Με τη σειρά τους, αυτοί οι μετανάστες πιθανότατα αποτελούν τους γονείς της δεύτερης γενιάς εργαζόμενων που καταγράφηκαν στην απογραφή του 1970. Μόνο συγκρίνοντας την οικονομική επίδοση των εργαζόμενων μεταναστών το 1940 με την επίδοση της δεύτερης γενιάς εργαζόμενων το 1970 – ή την επίδοση των μεταναστών το 1970 με την αντίστοιχη της δεύτερης γενιάς το 2000 – μπορεί κανείς να προσδιορίσει με σωστό τρόπο την οικονομική πρόοδο που χαρακτηρίζει τα παιδιά των μεταναστών.

Ας ανατρέξουμε και πάλι στις πληροφορίες για τους μισθούς που αποτυπώθηκαν στον Πίνακα 8.3. Αν λανθασμένα χρησιμοποιούσαμε μόνο τις πληροφορίες που παρείχε η διαστρωμάτωση του 2000, θα καταλήγαμε στο συμπέρασμα ότι από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι της δεύτερης γενιάς κερδίζουν 8,6% περισσότερα από την τρίτη γενιά (γενιά βάσης), και οι εργαζόμενοι της πρώτης γενιάς κερδίζουν 23,3% περισσό-

46. George J. Borjas, «The Intergenerational Mobility of Immigrants», *Journal of Labor Economics* 11 (Ιανουάριος 1993): 113-135.

τερα από τη γενιά βάσης, τότε οι εργαζόμενοι της δεύτερης γενιάς κερδίζουν περίπου 32% περισσότερα από εκείνους της πρώτης γενιάς. Όμως ο σωστός υπολογισμός για τη βελτίωση της δεύτερης γενιάς αποκαλύπτει μια πολύ πιο περιορισμένη διαγενεακή βελτίωση. Σε τελική ανάλυση, ο μέσος μετανάστης το 1970 κέρδιζε 1,5% περισσότερα από τον μέσο εργαζόμενο της τρίτης γενιάς. Επίσης ο μέσος εργαζόμενος της δεύτερης γενιάς το 2000 (ο οποίος πιθανότατα είναι απόγονος των μεταναστών που είχαν καταγραφεί το 1970) κέρδιζε 8,6% περισσότερα από τη γενιά βάσης. Με λίγα λόγια, η πραγματική διαγενεακή αύξηση των σχετικών μισθών ήταν μόνο της τάξεως του 6% αντί για 32%, όπως κατέγραφαν οι μισθολογικές διαφορές που παρατηρήθηκαν το 2000.

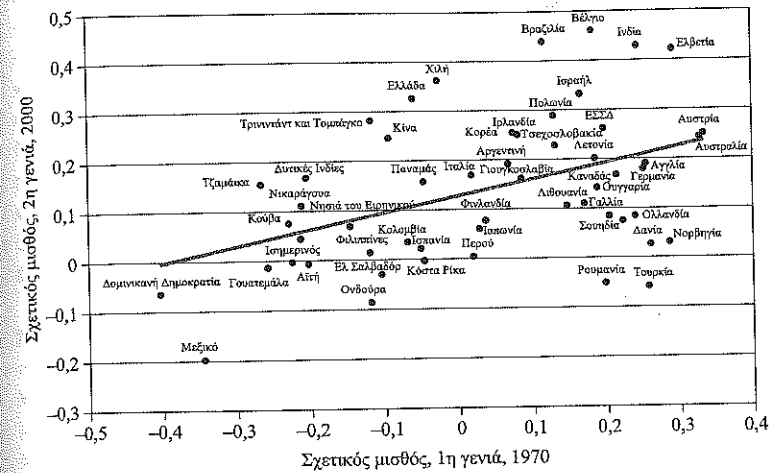
Τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν στην ενότητα 8.6 δείχνουν ότι υφίσταται μεγάλη διακύμανση στην κοινωνικοοικονομική κατάσταση των διαφόρων εθνοτικών ομάδων της πρώτης γενιάς. Ορισμένες ομάδες τα πήγαν αρκετά καλά στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ, ενώ άλλες ομάδες τα πήγαν πολύ λιγότερο καλά. Για να προσδιορίσουν τον βαθμό στον οποίο οι διαφορές ως προς την οικονομική κατάσταση ανάμεσα στις διάφορες εθνοτικές ομάδες μεταναστών διατηρούνται στη δεύτερη γενιά, ορισμένες έρευνες βασίζονται σε στατιστικά υποδείγματα, στα οποία ο σχετικός μισθός των εθνοτικών ομάδων δεύτερης γενιάς συσχετίζεται με τον σχετικό μισθό των αντίστοιχων ομάδων πρώτης γενιάς.<sup>47</sup> Φυσικά, η στατιστική ανάλυση μπορεί να εξηγήσει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι της πρώτης –και της δεύτερης– γενιάς που συμπεριλαμβάνονται σε μία και μόνη διαστρωμάτωση στοιχείων έχουν μηδαμινή βιολογική συγγένεια μεταξύ τους, άρα τα στατιστικά υποδείγματα συνδέουν τις σχετικές απολαβές των εργαζόμενων της δεύτερης γενιάς σε μια δεδομένη χρονική περίοδο (για παράδειγμα, στη διαστρωμάτωση του 2000) με τις απολαβές των εργαζόμενων της πρώτης γενιάς μερικές δεκαετίες πριν (για παράδειγμα, στην απογραφή του 1970).

Το Σχήμα 8.15 δείχνει τη διαγενεακή σύνδεση για τους άνδρες εργαζόμενους που ανήκουν σε ένα μεγάλο πλήθος εθνοτικών ομάδων την περίοδο 1970-2000. Ο οριζόντιος άξονας δίνει τον ηλικιακά προσαρμοσμένο σχετικό μισθό των εργαζόμενων ανδρών στη γενιά των μεταναστών. Τα στοιχεία αυτά προήλθαν από την απογραφή του 1970. Ο κάθετος άξονας γίνει τον ηλικιακά προσαρμοσμένο σχετικό μισθό των εργαζόμενων ανδρών της δεύτερης γενιάς, με στοιχεία που προήλθαν από τη διαστρωμάτωση του 2000. Υπάρχει μία ισχυρή θετική συσχέτιση ανάμεσα στις μέσες δεξιότητες των εργαζόμενων που ανήκουν στις δύο γενιές. Οι εθνοτικές ομάδες που είχαν καλές οικονομικές επιδόσεις στην πρώτη γενιά, είχαν παρόμοια καλές επιδόσεις και στη δεύτερη.

Η γραμμή παλινδρόμησης με ανοδική κλίση που απεικονίζεται στο Σχήμα 8.15 συνοψίζει τη στατιστική σύνδεση ανάμεσα στους σχετικούς μισθούς των εργαζόμενων

47. George J. Borjas, «Ethnic Capital and Intergenerational Mobility», *Quarterly Journal of Economics* 107 (Φεβρουάριος 1992): 123-150 και David Card, John DiNardo και Eugena Estes, «The More Things Change: Immigrants and the Children of Immigrants in the 1940s, the 1970s, and the 1990s», στο George J. Borjas (επιμ.), *Issues in the Economics of Immigration*, Chicago: University of Chicago Press, 2000, σσ. 227-270. Βλ. επίσης Hoyt Bleakley και Aimee Chin, «What Holds Back the Second Generation? The Intergenerational Transmission of Language Human Capital among Immigrants», *Journal of Human Resources* 43 (Ανοίξιμο 2008): 267-298.

Σχήμα 8.15 Κινητικότητα απολαβών ανάμεσα στην πρώτη και τη δεύτερη γενιά Αμερικανών, 1970-2000  
Πηγή: George J. Borjas, *Immigration Economics*, Cambridge: Harvard University Press, 2014, σ. 199.



δύο γενεών για κάθε συγκεκριμένη εθνοτική ομάδα. Αν η γραμμή παλινδρόμησης ήταν σχετικά επίπεδη, θα σήμαινε ότι υφίσταται μικρή σχέση ανάμεσα στις μέσες δεξιότητες των εθνοτικών ομάδων στη δεύτερη γενιά και τις μέσες δεξιότητες των ομάδων μεταναστών. Με άλλα λόγια, όλες οι ομάδες της δεύτερης γενιάς θα είχαν σχετικά όμοιους μισθούς, ανεξάρτητα από τις οικονομικές επιδόσεις των γονιών τους. Σε αυτή την περίπτωση, η διαγενεακή συσχέτιση θα ήταν περίπου μηδενική και θα υπήρχε πλήρης παλινδρόμηση προς τον μέσο. Αν η γραμμή παλινδρόμησης ήταν σχετικά απότομη, τότε θα υπήρχε σημαντική σύνδεση ανάμεσα στους σχετικούς μισθούς της πρώτης και της δεύτερης γενιάς. Η διαγενεακή συσχέτιση που αποτυπώνει η γραμμή παλινδρόμησης του σχήματος είναι 0,56.

Η υπολογιζόμενη διαγενεακή συσχέτιση δείχνει ότι περίπου το ήμισυ της μισθολογικής διαφοράς ανάμεσα σε οποιοδήποτε δύο εθνοτικές ομάδες της πρώτης γενιάς θα διατηρηθεί στη δεύτερη γενιά. Αν ο μέσος μισθός δύο εθνοτικών ομάδων έχει διαφορά 30 ποσοστιαίων μονάδων στην πρώτη γενιά, τότε ο μέσος μισθός των δύο ομάδων αναμένεται να έχει διαφορά περίπου 15 μονάδων στη δεύτερη γενιά. Επομένως, υφίσταται κάποια διαγενεακή κινητικότητα, αλλά η εθνοτική καταγωγή παραμένει ένας σημαντικός παράγοντας για τον καθορισμό των απολαβών στη δεύτερη γενιά.<sup>48</sup>

48. Ενδιαφέρει επίσης να εξετάσουμε τις επιδόσεις που έχουν στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ τα εγγόνια και τα δισέγγονα των ομάδων μεταναστών. Ωστόσο, αυτή η ιδιαίτερα μακροχρόνια προοπτική επιμύλνεται από το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι συχνά επιλέγουν την ταύτιση με συγκεκριμένες εθνοτικές ομάδες.

## 8.10 Κινητικότητα εργασίας: Τα χαρακτηριστικά

Θα στραφούμε τώρα σε έναν συγκεκριμένο τύπο κινητικότητας που παρατηρείται συχνά σε πολλές αγορές εργασίας: Την κινητικότητα της εργασίας. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 8.16, η συχνότητα στην κινητικότητα εργασίας μεταξύ των μόλις προσληφθέντων νέων εργαζόμενων στις ΗΠΑ είναι αξιοσημείωτη. Η πιθανότητα ένας νέος εργαζόμενος (γύρω στα 20) να αφήσει την εργασία του στους επόμενους 24 μήνες από την πρόσληψή του είναι περίπου 75%. Αντίθετα, εργαζόμενοι με μεγάλη προϋπηρεσία σπάνια εγκαταλείπουν τις θέσεις τους: Η πιθανότητα κάποιος που εργάζεται ήδη 10 χρόνια σε μια θέση να την εγκαταλείψει στους επόμενους 24 μήνες, είναι μικρότερη από 5%. Υπάρχει επίσης ισχυρή αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην πιθανότητα για εγκατάλειψη εργασίας και την ηλικία του εργαζόμενου. Οι εργαζόμενοι γύρω στα 20 είναι πολύ πιο πιθανό να μετακινηθούν, σε σύγκριση με τους εργαζόμενους γύρω στα 40 και 50.

Έχει ενδιαφέρον να σημειώσουμε ότι τόσο η πιθανότητα παραίτησης (δηλαδή η εγκατάλειψη μιας θέσης με πρωτοβουλία του εργαζόμενου) όσο και απόλυσης (δηλαδή η εγκατάλειψη μιας θέσης με πρωτοβουλία του εργοδότη) μειώνονται με την προϋπηρεσία και την ηλικία. Οι νεοπροσληφθέντες εργαζόμενοι έχουν πιθανότατα υψηλότερα ποσοστά παραιτήσεων και απολύσεων, επειδή τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις βρίσκονται σε διαδικασία «δοκιμής». Οι νέοι εργαζόμενοι είναι πιθανό να περιφέρονται δοκιμάζοντας ευκαιρίες απασχόλησης σε διαφορετικούς τύπους επιχειρήσεων, ακόμη και διαφορετικά επαγγέλματα. Με τον χρόνο, οι εργαζόμενοι βρίσκουν τη θέση τους σε μια επιχείρηση κι έτσι οι παραιτήσεις και οι απολύσεις έχουν μικρότερη συχνότητα. Η μείωση των ποσοστών παραίτησης στη διάρκεια της ζωής είναι επίσης σύμφωνη με την υπόθεση ότι η κινητικότητα της εργασίας είναι μια επένδυση ανθρώπινου κεφαλαίου. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν μισοτά τους μικρότερη περίοδο απόδοσης, κατά την οποία μπορούν να αποζημιωθούν για το κόστος που σχετίζεται με την αναζήτηση εργασίας, κι έτσι έχουν λιγότερες πιθανότητες να μετακινηθούν.

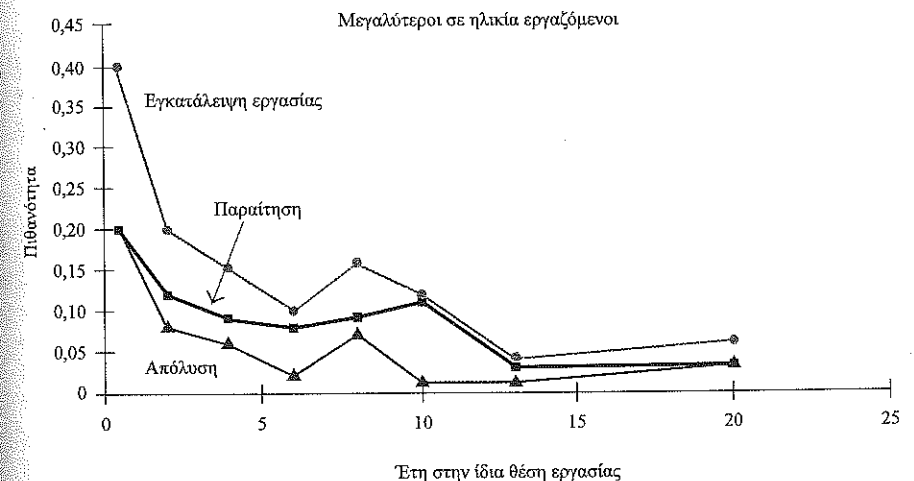
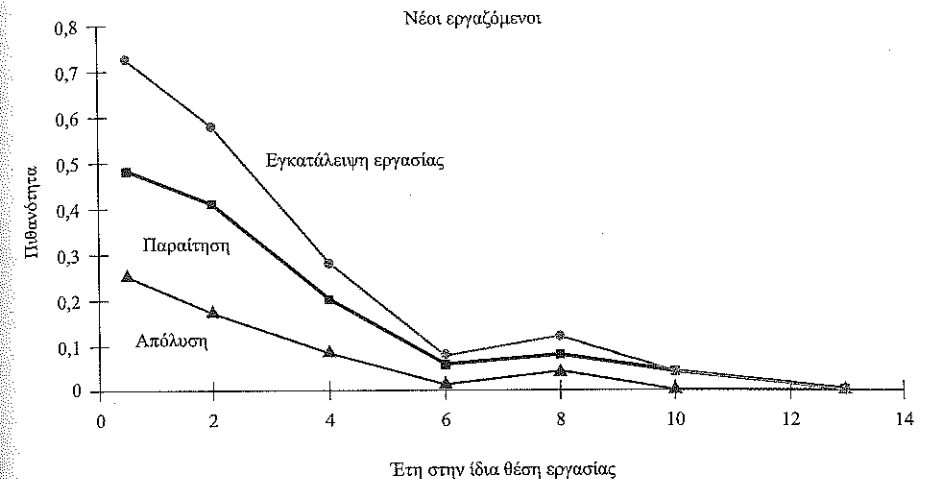
Παρά την υψηλή πιθανότητα κινητικότητας που χαρακτηρίζει κάποιες ομάδες εργαζόμενων, αυτές οι στατιστικές κρύβουν ένα σημαντικό στοιχείο της αγοράς εργασίας των ΗΠΑ: Οι μεγάλες σε διάρκεια θέσεις απασχόλησης είναι ο κανόνας και όχι η εξαίρεση. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 8.17, ένα μεγάλο (αν και μειούμενο) ποσοστό ανδρών με ηλικία άνω των 35 παραμένουν στην ίδια θέση εργασίας για τουλάχιστον 20 χρόνια.<sup>49</sup> Η

δες και αποφεύγουν την ταύτιση με άλλες. Βλ. Brian Duncan και Stephen J. Trejo, «Intermarriage and the Intergenerational Transmission of Ethnic Identity and Human Capital for Mexican Americans», *Journal of Labor Economics* 29 (Απρίλιος 2011): 195-227 και Brian Duncan και Stephen J. Trejo, «The Complexity of Immigrant Generations: Implications for Assessing the Socioeconomic Integration of Hispanics and Asians», *Industrial and Labor Relations Review*, 2014.

49. Robert E. Hall, «The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy», *American Economic Review* 72 (Σεπτέμβριος 1982): 716-724 και Manuelita Ureta, «The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy Revisited», *American Economic Review* 82 (Μάρτιος 1992): 322-335.

Σχήμα 8.16 Η πιθανότητα κινητικότητας της εργασίας σε μια περίοδο δύο ετών για νέους και μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους

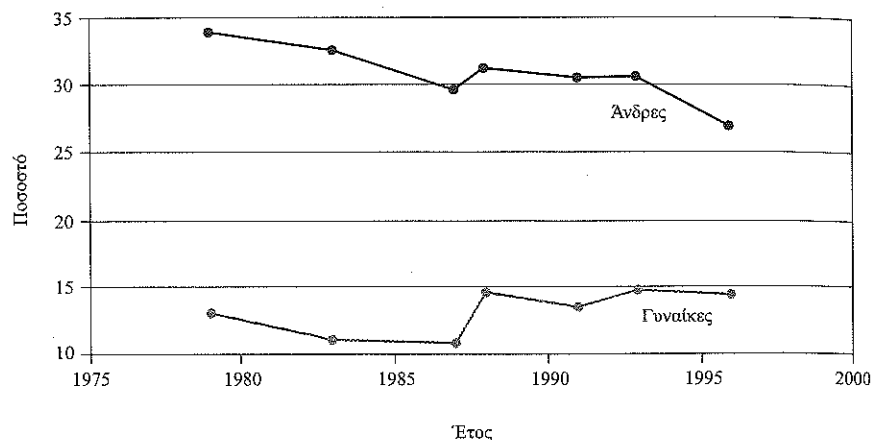
Πηγή: Jacob Mincer και Boyan Jovanovic, «Labor Mobility and Wages» στο Sherwin Rosen (επιμ.), *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press, 1981, σ. 25.





**Σχήμα 8.17** Ποσοστά μακροχρόνιων σχέσεων απασχόλησης, 1979-1996 (ποσοστό εργαζόμενων με ηλικία 35-64 ετών σε θέσεις απασχόλησης με ελάχιστη διάρκεια 20 ετών)

Πηγή: Henry S. Farber, «Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets», στο Orley C. Ashenfelter και David Card (επιμ.), *Handbook of Labor Economics*, τόμ. 3B, Amsterdam: Elsevier, 1999, σ. 2449.



περίοδος «περιήγησης» και συχνής κινητικότητας των εργαζόμενων φαίνεται πως ολοκληρώνεται όταν οι εργαζόμενοι μπουν στην τέταρτη δεκαετία της ζωής τους. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να προκαλεί έκπληξη επειδή οι εργαζόμενοι στις ΗΠΑ δεν έχουν ρήτρα «μόνιμης απασχόλησης» στις συμβάσεις εργασίας. Παρ' όλα αυτά, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στις ΗΠΑ καταλήγουν σε μόνιμες θέσεις.

Παρόλο που οι πιθανότητες για παραίτηση και απόλυση από μια θέση απασχόλησης έχουν την ίδια φθίνουσα τάση στη διάρκεια της ζωής, τα στοιχεία δείχνουν ότι αυτοί που παραιτούνται συνήθως μετακινούνται προς θέσεις με υψηλότερες αποδοχές, ενώ εκείνοι που απολύονται μετακινούνται προς θέσεις με χαμηλότερες αποδοχές. Κατά μέσο όρο, οι νέοι άνδρες που παραιτούνται αυξάνουν τον μισθό τους κατά τουλάχιστον 5% (σε σχέση με τον μισθό αυτών που παραμένουν στη θέση τους), ενώ οι νέοι άνδρες που απολύονται βλέπουν τον μισθό τους να μειώνεται κατά 3%.<sup>50</sup> Επίσης, υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις αφηγήσεις εργαζόμενων που παραιτήθηκαν και τις αντίστοιχες εργαζόμενων που απολύθηκαν. Οι περισσότεροι που παραιτούνται βρίσκουν εργασία χωρίς να μεσολαβήσει κάποια χρονική περίοδος ανεργ-

50. Ann P. Bartel και George J. Borjas, «Wage Growth and Job Turnover: An Empirical Analysis», στο Sherwin Rosen (επιμ.), *Studies in Labor Markets*. Chicago: University of Chicago Press, 1981, σελ. 65-90. Βλ. επίσης Jacob Mincer, «Wage Changes and Job Changes», *Research in Labor Economics* 8 (1986, Μέρος Α): 171-197.

γιας τριβής, ενώ οι εργαζόμενοι που απολύονται συνήθως αντιμετωπίζουν μια περίοδο ανεργίας.

Στην πραγματικότητα, πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι οι αρνητικές συνέπειες από την ακούσια απώλεια δουλειάς μπορεί να είναι πολύ σημαντικές. Για παράδειγμα, μια μελέτη απολυμένων εργαζόμενων στο Ηνωμένο Βασίλειο συμπέρανε ότι ο μεταγενέστερος μισθός αυτών που χάνουν τη δουλειά τους εξαιτίας μαζικών απολύσεων είναι χαμηλότερος κατά 15%-25% σε σχέση με εκείνους που είχαν πριν. Παρομοίως, εμπειρικά στοιχεία από τη Σουηδία δείχνουν ότι η απώλεια εργασίας μπορεί να έχει σημαντικές δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία ή ακόμα και να οδηγήσει σε υψηλότερα ποσοστά θνησιμότητας. Το ποσοστό θνησιμότητας των σουηδών ανδρών των οποίων η επιχείρηση έκλεισε αυξάνεται κατά περίπου 44% κατά τη διάρκεια των πέντε πρώτων ετών έπειτα από το κλείσιμο της επιχείρησης.<sup>51</sup>

Όπως είδαμε στο κεφάλαιο 7, στις ΗΠΑ υπήρξε σημαντική ανισότητα των μισθών στις δεκαετίες του '80 και του '90. Αυτή η μεταβολή στη δομή των μισθών φαίνεται ότι συνοδεύεται από μια αύξηση της εργασιακής αστάθειας.<sup>52</sup> Ακόμα και πριν το ξεκίνημα της Μεγάλης Ύφεσης το 2008, ένας μεγάλος αριθμός εργαζόμενων αναφέρουν ότι έχασαν τη θέση τους εξαιτίας της χαμηλής ζήτησης, επειδή η επιχείρηση έκλεισε ή επειδή καταργήθηκε η θέση τους. Στην πραγματικότητα, το ποσοστό απώλειας εργασίας - δηλαδή το ποσοστό των εργαζόμενων που ισχυρίζονται ότι έχασαν τη θέση τους για λόγους όπως οι παραπάνω - παρέμεινε υψηλό κατά τη δεκαετία του '90, παρά το γεγονός ότι εκείνη την περίοδο η οικονομία βρισκόταν σε άνθηση. Στο Σχήμα 8.18 απεικονίζεται η τάση του ποσοστού απώλειας εργασίας την περίοδο 1981-2001. Μεταξύ 1981 και 1983, περίπου το 12,8% των εργαζόμενων έχασαν τη δουλειά τους. Αυτό το ποσοστό απώλειας της εργασίας κατά τη διάρκεια της τριετίας μειώθηκε σε περίπου 9% στα τέλη της δεκαετίας του '80 και στη συνέχεια αυξήθηκε σε σχεδόν 12% στα μέσα της δεκαετίας του '90.

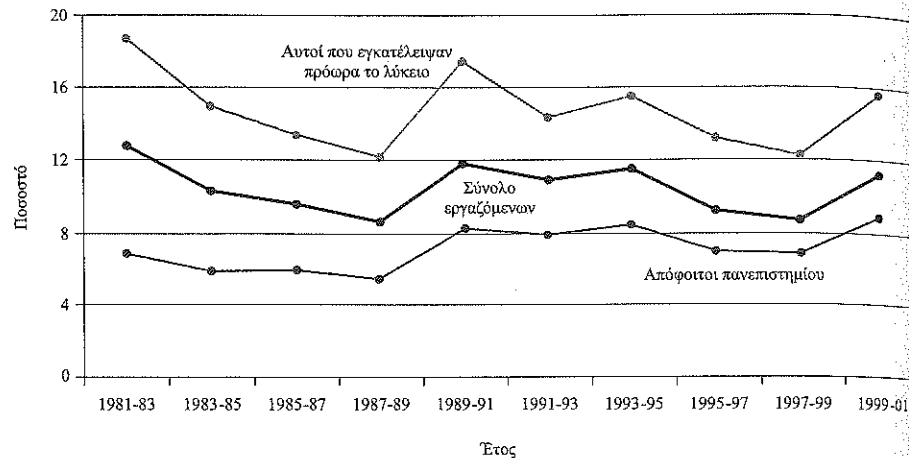
Όπως θα ήταν αναμενόμενο, το ποσοστό απώλειας εργασίας είναι υψηλότερο μεταξύ των λιγότερο μορφωμένων εργαζόμενων. Ωστόσο, φαίνεται επίσης ότι υπάρχει αυξημένη αστάθεια εργασίας μεταξύ των εργαζόμενων με υψηλή μόρφωση. Φαίνεται, λοιπόν, ότι η αύξηση της εργασιακής αστάθειας στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ επηρέασε ακόμη και τις ομάδες των ειδικευμένων εργαζόμενων, οι οποίοι παλαιότερα ήταν σχετικά απρόσβλητοι απ' αυτές τις καταστάσεις.

51. Βλ. Alexander Hijzen, Richard Upward και Peter W. Wright, «The Income Losses of Displaced Workers», *Journal of Human Resources* 45 (Χειμώνας 2010): 243-269 και Marcus Eliason και Donald Storrie, «Does Job Loss Shorten Life?», *Journal of Human Resources* 44 (Ανοιξη 2009): 277-302.

52. Henry S. Farber, «The Changing Face of Job Loss in the United States, 1981-1995», *Brookings Papers on Economic Activity*, *Microeconomics* (1997): 55-142. Βλ. επίσης Francis X. Diebold, David Neumark και Daniel Polsky, «Job Stability in the United States», *Journal of Labor Economics* 15 (Απρίλιος 1997): 206-233, Daniel Jaeger και Ann Huff Stevens, «Is Job Stability in the U.S. Falling? Reconciling Trends in the Current Population Survey and Panel Study of Income Dynamics», *Journal of Labor Economics* 17 (Οκτώβριος 1999, Μέρος 2): S1-S28 και Henry S. Farber, «What Do We Know about Job Loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984-2004», *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives* 29 (2ο τρίμηνο 2005): 13-28.

### Σχήμα 8.18 Ποσοστό απώλειας εργασίας στις ΗΠΑ, 1981-2001 (ποσοστό εργαζόμενων που χάνουν τη θέση τους σε μια τριετή περίοδο)

Πηγή: Henry S. Farber, «Job Loss in the United States, 1981-2001», *Research in Labor Economics* 23 (2004): 69-117.



## 8.11 Η αντιστοιχισή της εργασίας

Στο απλό υπόδειγμα προσφοράς-ζήτησης σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας υπό ισορροπία, η αλληλεπίδραση μεταξύ των εργαζόμενων, που αναζητούν τις καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης, και των εργοδοτών, οι οποίοι προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους, οδηγεί στην εξίσωση της αξίας που έχει το οριακό προϊόν της εργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων. Η ισορροπημένη κατανομή των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις μεγιστοποιεί την αξία της συμβολής της εργασίας στο εθνικό εισόδημα. Η αξία του οριακού προϊόντος ενός εργαζόμενου δεν θα αυξηθεί αν αυτός πάει σε κάποια άλλη επιχείρηση, οπότε δεν υπάρχει κίνητρο για *οποιοδήποτε* τύπο εγκατάλειψης μιας θέσης απασχόλησης.

Παρ' όλα αυτά, παραιτήσεις και απολύσεις παρατηρούνται συχνά και κατ' εξακολούθηση στις ανταγωνιστικές αγορές εργασίας. Η κινητικότητα της εργασίας προκύπτει επειδή οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές ικανότητες και επειδή οι επιχειρήσεις παρέχουν διαφορετικές συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι δεν έχουν αρκετή πληροφόρηση για το ποια επιχείρηση παρέχει τις καλύτερες ευκαιρίες, ενώ οι επιχειρήσεις δεν έχουν αρκετή πληροφόρηση για την πραγματική παραγωγική ικανότητα των εργαζόμενων.<sup>53</sup>

53. Boyan Jovanovic, «Job Matching and the Theory of Turnover», *Journal of Political Economy* 87 (Οκτώβριος 1979): 972-990. Βλ. επίσης Derek Neal, «The Complexity of Job Mobility among Young Men», *Journal of Labor Economics* 17 (Απρίλιος 1999): 237-261.

## Η ΘΕΩΡΙΑ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ

### Ασφάλεια υγείας και κλειδωμα θέσεων

Η υπόθεση της αποτελεσματικής κινητικότητας υποδηλώνει ότι η καλύτερη δυνατή κατανομή των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις γίνεται όταν οι εργαζόμενοι μετακινούνται σ' εκείνες τις θέσεις απασχόλησης στις οποίες είναι πιο παραγωγικοί. Μια σειρά παραγόντων, ωστόσο, μπορεί να εμποδίζει τους εργαζόμενους να μετακινηθούν σε «καλύτερες» θέσεις και έτσι εμποδίζουν την οικονομία από την επίτευξη μιας αποτελεσματικής κατανομής της εργασίας.

Για παράδειγμα, η ασφάλεια υγείας που παρέχεται από τον εργοδότη δεν μπορεί να μεταφερθεί από δουλειά σε δουλειά στις ΗΠΑ. Πριν από τη θέσπιση του νέου προγράμματος υγείας από τον πρόεδρο Obama, πολλά προγράμματα ασφάλειας υγείας αρνούσαν να καλύψουν τις προϋπάρχουσες ιατρικές συνθήκες ενός νέου εργαζόμενου (μερικές φορές έως και δύο χρόνια). Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι που έχουν ένα πρόβλημα υγείας μπορεί να μην επιθυμούν να μετακινηθούν σε μια θέση στην οποία θα ήταν πιο παραγωγικοί, εξαιτίας του κόστους από την απώλεια της υγειονομικής κάλυψης. Το 30% των ερωτηθέντων σε πρόσφατη έρευνα των *New York Times* ανέφεραν ότι παραμένουν στις θέσεις τους παρόλο που θα προτιμούσαν να φύγουν, επειδή δεν θέλουν να χάσουν την ασφαλιστική τους κάλυψη. Το σύστημα ασφάλειας υγείας που βασίζεται στον εργοδότη, δημιουργεί μια μορφή «κλειδώματος θέσεων», στο οποίο οι εργαζόμενοι «εγκλωβίζονται» στις θέσεις τους, παρόλο που η κατανομή τους στις επιχειρήσεις μπορεί να μην είναι αποτελεσματική.

Ορισμένες έρευνες δείχνουν ότι αυτός ο τύπος «κλειδώματος των θέσεων» μπορεί να αποδειχτεί ένα σημαντικό πρόβλημα για την αγορά εργασίας των ΗΠΑ. Για παράδειγμα, οικογένειες στις οποίες η σύζυγος είναι έγκυος (μια μορφή προϋπάρχουσας ιατρικής συνθήκης) παρουσιάζουν αυξημένη κινητικότητα μεταξύ των εργαζόμενων που δεν έχουν ασφάλεια υγείας, αλλά μειωμένη κινητικότητα μεταξύ των εργαζόμενων που έχουν ασφάλεια υγείας από τον εργοδότη. Γενικά, έχει υπολογιστεί ότι το «κλειδωμα των θέσεων» μειώνει το ποσοστό εκούσιας κινητικότητας των εργαζόμενων με ασφάλεια υγείας από τους εργοδότες κατά περίπου 25% ετησίως.

Πηγές: Brigitte C. Madrian, «Employment-Based Health Insurance and Job Mobility: Is There Evidence of Job-Lock?», *Quarterly Journal of Economics* 109 (Φεβρουάριος 1994): 27-54 και Mark C. Berger, Dan A. Black και Frank A. Scott, «Is There Job Lock? Evidence from the Pre-HIPAA Era», *Southern Economic Journal* 70 (Απρίλιος 2004): 953-976.

Ας υποθέσουμε, για παράδειγμα, ότι διαφορετικές επιχειρήσεις παρέχουν διαφορετικά περιβάλλοντα εργασίας. Στο πρακτορείο διανομής τύπου του Joe, ο Joe είναι καλά οργανωμένος, σχεδιάζει καλά και εκ των προτέρων το πρόγραμμα του εργαζόμενου και του δίνει αρκετό χρόνο για να ολοκληρώσει την εργασία που του αναθέτει (όπως μια απογραφή στον υπολογιστή όλων των εφημερίδων και περιοδικών που έχει στο κατάστημα). Στη Microsoft, ο προϊστάμενος περιμένει μέχρι την τελευταία στιγμή για να πει στον εργαζόμενο τι πρέπει να κάνει (όπως να γράψει έναν νέο κώδικα της τε-

λευταίας έκδοσης του λογιστικού προγράμματος) και μετά του ορίζει μια σύντομη ημερομηνία παράδοσης. Αν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος δεν αποδίδει καλά σε συνθήκες πίεσης, η αξία της αντιστοίχισης αυτού του εργαζόμενου με τον Joe μπορεί να είναι υψηλότερη από την αξία της ανάλογης αντιστοίχισης στη Microsoft. Άλλοι εργαζόμενοι, ωστόσο, μπορεί να είναι πιο παραγωγικοί όταν έχουν να αντιμετωπίσουν πιεστικές ημερομηνίες παράδοσης και, γι' αυτούς τους εργαζόμενους, η αξία της αντιστοίχισης στη Microsoft θα είναι μεγαλύτερη.

Η ιδέα ότι κάθε **αντιστοίχιση εργασίας** (δηλαδή ένας συγκεκριμένος συνδυασμός εργαζόμενου και επιχείρησης) έχει τη δική της μοναδική αξία, σημαίνει ότι τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι επιχειρήσεις μπορούν να βελτιώσουν τη θέση τους με την αναζήτηση.<sup>54</sup> Με άλλα λόγια, έχει σημασία αν ένας συγκεκριμένος προγραμματιστής εργάζεται στη Microsoft ή στο πρακτορείο του Joe. Ο εργαζόμενος έχει κίνητρο να αναζητήσει το εργασιακό περιβάλλον που «του ταιριάζει». Αυτή η αναζήτηση θα αυξήσει την παραγωγικότητα και τον μισθό του. Η επιχείρηση επίσης επιθυμεί να βρει εργαζόμενους που ταιριάζουν στο περιβάλλον εργασίας που προσφέρει. Αυτή η αναζήτηση θα αυξήσει τα κέρδη της.

Αν εργαζόμενοι και επιχειρήσεις γνώριζαν ακριβώς ποια αντιστοίχιση είχε την υψηλότερη αξία, τότε οι εργαζόμενοι θα αναζητούσαν την καλύτερη επιχείρηση, οι επιχειρήσεις τον καλύτερο εργαζόμενο και δεν θα υπήρχε ανάγκη για κινητικότητα μετά την ολοκλήρωση του αρχικού «παντρέματος». Η κατανομή των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις θα ήταν η καλύτερη δυνατή, αυτή που μεγιστοποιεί την αξία του προϊόντος της εργασίας.

Ωστόσο, τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι έχουν κακή πληροφόρηση σχετικά με την πραγματική αξία της αντιστοίχισης τη στιγμή που ξεκινά μια εργασιακή σχέση. Με τον χρόνο, μπορεί και οι δύο να συνειδητοποιήσουν ότι προέβλεψαν λανθασμένα την αξία της αντιστοίχισης. Επιπλέον, επιχειρήσεις και εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι υπάρχουν στην αγορά άλλοι εργαζόμενοι και άλλες επιχειρήσεις που θα μπορούσαν να προσφέρουν καλύτερη αντιστοίχιση. Η κινητικότητα της εργασίας είναι, λοιπόν, ο μηχανισμός στον οποίο βασίζεται η αγορά εργασίας για να διορθώσει τα σφάλματα αντιστοίχισης και οδηγεί σε καλύτερη και πιο αποτελεσματική κατανομή των πόρων. Αυτός ο τύπος κινητικότητας καλείται **αποτελεσματική κινητικότητα**, επειδή αυξάνει τη συνολική αξία του προϊόντος της εργασίας σε μια ανταγωνιστική οικονομία.

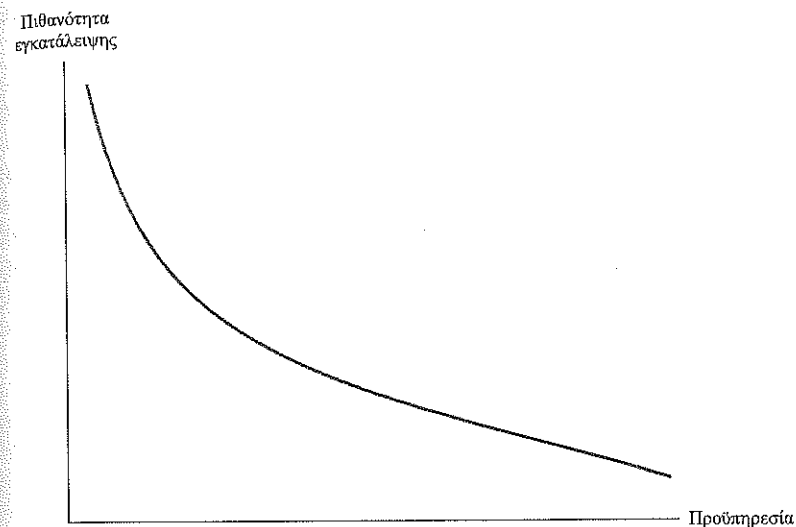
## 8.12 Εξειδικευμένη εκπαίδευση και κινητικότητα εργασίας

Όπως είπαμε νωρίτερα, οι εργαζόμενοι που έχουν απασχοληθεί σε κάποιες θέσεις για μικρό χρονικό διάστημα, έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα παραίτησης ή απόλυσης, ενώ οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη προϋπηρεσία έχουν ελάχιστες πιθανότητες για κάθε τύ-

54. Μια ενδιαφέρουσα μελέτη της σχέσης ανάμεσα στην προσδοκία της απώλειας εργασίας και την επικόλουθη κινητικότητα εργασίας έχει κάνει ο Melvin Stephens Jr., «Job Loss Expectations, Realizations, and Household Consumption Behavior», *Review of Economics and Statistics* 86 (Φεβρουάριος 2004): 253-269.

### Σχήμα 8.19 Ειδική εκπαίδευση και πιθανότητα εγκατάλειψης εργασίας για έναν εργαζόμενο

Αν ένας εργαζόμενος αποκτά ειδική εκπαίδευση καθώς συσσωρεύει περισσότερη προϋπηρεσία, η πιθανότητα να εγκαταλείψει τη θέση του μειώνεται διαχρονικά.



πο εγκατάλειψης της εργασίας. Μια απλή ερμηνεία αυτής της σχέσης βασίζεται στην ιδέα της ειδικής εκπαίδευσης που περιγράψαμε στο κεφάλαιο 6.<sup>55</sup> Στην αρχή μιας εργασιακής σχέσης, ο εργαζόμενος και η επιχείρηση δεν έχουν ακόμη επενδύσει σε δεξιότητες που είναι εξειδικευμένες για τη συγκεκριμένη εργασία και έτσι δεν υπάρχει κάποιος «δεσμός» μεταξύ τους. Από τη στιγμή που αποκτώνται κάποιες εξειδικευμένες δεξιότητες, η παραγωγικότητα του εργαζόμενου γίνεται μεγαλύτερη από τον μισθό του (μειώνοντας την πιθανότητα απόλυσης) και ο μισθός του εργαζόμενου σ' αυτή την επιχείρηση γίνεται μεγαλύτερος από τον μισθό που θα μπορούσε να πάρει αλλού (μειώνοντας την πιθανότητα παραίτησης). Επομένως, εξειδικευμένη εκπαίδευση σημαίνει ότι θα πρέπει να υπάρχει αρνητική σχέση ανάμεσα στην πιθανότητα εγκατάλειψης της εργασίας και την προϋπηρεσία ενός συγκεκριμένου εργαζόμενου, όπως φαίνεται στο Σχήμα 8.19.

55. Μια εξαιρετική επισκόπηση αυτής της βιβλιογραφίας δίνεται από τον Henry S. Farber, «Mobility and Stability: The Dynamics of Job Change in Labor Markets», στο Orley Ashenfelter και David Card (επιμ.), *Handbook of Labor Economics*, τόμ. 3B. Amsterdam: North-Holland, 1999.

Όπως είδαμε νωρίτερα, τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν καθαρά ότι οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία είναι λιγότερο πιθανό να αλλάξουν εργασία από τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί πιο πρόσφατα. Είναι δελεαστικό να συμπεράνουμε απ' αυτή τη συσχέτιση των διαστρωματικών δειγμάτων ότι τα ποσοστά κινητικότητας στην αγορά εργασίας πράγματι φθίνουν, καθώς ο εργαζόμενος αποκτά περισσότερη εμπειρία σε μια θέση εργασίας. Για να αποδείξουμε αυτή τη συσχέτιση με σωστό τρόπο, θα πρέπει να δείξουμε ότι όσο ένας δεδομένος εργαζόμενος μεγαλώνει, η πιθανότητα, που αυτός έχει, να εγκαταλείψει τη θέση του μειώνεται. Η σύγκριση ανόμοιων εργαζόμενων σε διαφορετικές στιγμές της εργασίας τους σε μια θέση μπορεί να μη λέει τίποτε για το αν η πιθανότητα εγκατάλειψης μειώνεται για έναν συγκεκριμένο εργαζόμενο.

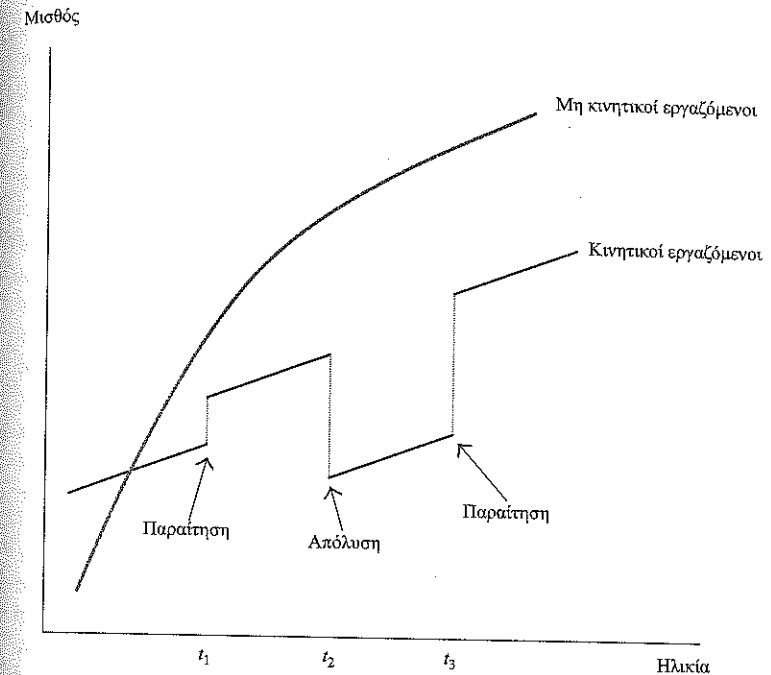
Για να δούμε γιατί, θεωρούμε μια αγορά εργασίας στην οποία υπάρχουν δύο τύποι εργαζόμενων: Αυτοί που μετακινούνται και αυτοί που δεν μετακινούνται. Αυτοί που μετακινούνται πιστεύουν συνεχώς ότι υπάρχει πάντα κάτι καλύτερο, και επιβαρύνονται με το αναγκαίο κόστος για να δοκιμάσουν εναλλακτικές δυνατότητες. Αντίθετα, αυτοί που δεν μετακινούνται, αμφιβάλουν για το ότι η θέση τους μπορεί να βελτιωθεί αν μετακινηθούν, και δεν είναι πρόθυμοι να αναλάβουν το κόστος κινητικότητας. Άρα αυτοί που μετακινούνται έχουν αυξημένες πιθανότητες να εγκαταλείψουν την εργασία τους, ενώ αυτοί που δεν μετακινούνται, λιγότερες.

Η βασική συνέπεια από τη διάκριση μεταξύ αυτών που μετακινούνται και αυτών που δεν μετακινούνται, στην ανάλυση της πιθανότητας για κινητικότητα, είναι εύκολα κατανοητή. Επειδή αυτοί που μετακινούνται είναι διαρκώς «στο πόδι» και έχουν υψηλή τάση κινητικότητας, είναι απίθανο να αποκτήσουν μεγάλη προϋπηρεσία σε μια θέση. Έτσι, οι περισσότεροι απ' αυτούς θα έχουν σύντομες περιόδους θητείας σε διάφορες θέσεις και υψηλές τάσεις κινητικότητας. Την ίδια στιγμή, επειδή αυτοί που δεν μετακινούνται επιδεικνύουν μεγάλη αδράνεια, θα τείνουν να έχουν μεγάλες περιόδους θητείας σε μία θέση. Η συσχέτιση μεταξύ πιθανότητας παραίτησης στον επόμενο χρόνο και επιπέδου προϋπηρεσίας θα είναι αρνητική. Αλλά αυτή η συσχέτιση δεν προκύπτει επειδή η πιθανότητα εγκατάλειψης μειώνεται για έναν εργαζόμενο –σε τελική ανάλυση, αυτοί που μετακινούνται και αυτοί που δεν μετακινούνται παραμένουν οι ίδιοι–, αλλά επειδή οι εργαζόμενοι με μικρές περιόδους θητείας είναι πιθανό να είναι αυτοί που μετακινούνται. Γι' αυτό, είναι σφάλμα να συμπεραίνουμε πως η εξειδικευμένη εκπαίδευση είναι σημαντική απλώς και μόνο επειδή τα στοιχεία δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι με περισσότερη προϋπηρεσία έχουν λιγότερες πιθανότητες να αλλάξουν εργασία σε σχέση με τους νεοπροσληφθέντες.

Ορισμένες μελέτες έχουν επιχειρήσει να βρουν αν η πιθανότητα εγκατάλειψης μειώνεται καθώς ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος αποκτά περισσότερη εμπειρία. Τέτοιες έρευνες συνήθως αναλύουν τις περιπτώσεις κινητικότητας ενός μεγάλου αριθμού εργαζόμενων για μια μεγάλη χρονική περίοδο της εργασιακής τους ζωής, όπου εντοπίζονται κάποια στοιχεία όσον αφορά τις μετακινήσεις ή μη μετακινήσεις στην αγορά εργασίας. Υπάρχει, για παράδειγμα, μια πολύ ισχυρή συσχέτιση μεταξύ της πιθανότητας αλλαγής εργασίας σήμερα και της πιθανότητας αλλαγής εργασίας στο άμεσο μέλλον για τον ίδιο εργαζόμενο. Συγχρόνως, τα στοιχεία δείχνουν ότι τα ποσοστά εγκατάλειψης πράγματι μειώνονται σε μια θέση και για έναν συγκεκριμένο εργαζόμε-

### Σχήμα 8.20 Η επίπτωση της κινητικότητας εργασίας στο προφίλ ηλικίας-εισοδήματος

Το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος των κινητικών εργαζόμενων είναι ασυνεχές, μετατοπιζόμενο προς τα πάνω όταν παραιτούνται και μετατοπιζόμενο προς τα κάτω όταν απολύονται. Θέσεις εργασίας με διάρκεια ενθαρρύνουν επιχειρήσεις και εργαζόμενους να επενδύσουν σε εξειδικευμένη επένδυση και κάνουν απότομο το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος. Ως αποτέλεσμα, οι μη κινητικοί εργαζόμενοι θα έχουν ένα οξύ προφίλ ηλικίας-εισοδήματος σε κάθε θέση εργασίας.



νο, έτσι που η εξειδικευμένη εκπαίδευση μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην εδραίωση μιας εργασιακής σχέσης μεταξύ επιχείρησης και εργαζόμενου.<sup>56</sup>

### 8.13 Κινητικότητα εργασίας και προφίλ ηλικίας-εισοδήματος

Η κινητικότητα της εργασίας μεταβάλλει το σχήμα του προφίλ ηλικίας-εισοδήματος. Όπως σημειώθηκε, οι νέοι άνδρες που παραιτούνται από τις θέσεις τους βλέπουν τον μισθό τους να αυξάνεται σημαντικά, ενώ οι εργαζόμενοι που απολύονται, συχνά τον

56. Henry S. Farber, «The Analysis of Interfirm Worker Mobility», *Journal of Labor Economics* 12 (Οκτώβριος 1994): 554–593 και Jacob Mincer και Boyan Jovanovic, «Labor Mobility and Wages», στο Sherwin Rosen (επιμ.), *Studies in Labor Markets*, Chicago: University of Chicago Press, 1981, σσ. 21–63.

βλέπουν να μειώνεται. Έτσι, η κινητικότητα της εργασίας δημιουργεί άμεση μετατόπιση του επιπέδου του προφίλ ηλικίας-εισοδήματος για τον εργαζόμενο που μετακινείται, όπως φαίνεται στο Σχήμα 8.20. Σύμφωνα με το σχήμα, το επίπεδο του μισθού αυξάνεται σημαντικά στις ηλικίες  $t_1$  και  $t_3$ , όταν ο εργαζόμενος παραιτείται, και μειώνεται στις ηλικίες  $t_2$ , όταν ο εργαζόμενος απολύεται.

Ωστόσο, η επίπτωση από την κινητικότητα της εργασίας στο προφίλ ηλικίας-εισοδήματος δεν περιορίζεται στο επίπεδο του μισθού μετά την εγκατάλειψη μιας θέσης απασχόλησης.<sup>57</sup> Το Σχήμα 8.17 δείχνει επίσης την πιθανή επίπτωση από την κινητικότητα της εργασίας στην κλίση του προφίλ ηλικίας-εισοδήματος μέσα από τη σύγκριση των προφίλ δύο εργαζόμενων, ενός κινητικού και ενός μη κινητικού. Ο μη κινητικός έχει ένα συνεχές προφίλ που είναι αρκετά απότομο, οπότε ο ρυθμός αύξησης του μισθού σε μία εργασία είναι σημαντικός. Ο κινητικός αλλάζει εργασίες πολλές φορές και ο μισθός του μεταβάλλεται σε κάθε καινούργια εργασία. Σε κάθε εργασία, ωστόσο, το προφίλ ηλικίας-εισοδήματος του κινητικού εργαζόμενου είναι σχετικά επίπεδο.

Η ύπαρξη εξειδικευμένης εκπαίδευσης, στην πράξη, συνεπάγεται αυτό τον τύπο σχέσης μεταξύ κινητικότητας εργασίας και κλίσης του προφίλ ηλικίας-εισοδήματος για μία θέση απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι και οι επιχειρήσεις που δεσμεύονται με μια μακροχρόνια εργασιακή σχέση έχουν κίνητρα να επενδύσουν σε συγκεκριμένες δεξιότητες. Επειδή οι εργαζόμενοι πληρώνουν ένα μέρος του κόστους και εισπράττουν ένα μέρος από τις αποδόσεις της επένδυσης, η αύξηση του μισθού είναι πιο απότομη στις θέσεις απασχόλησης που επενδύουν σχετικά περισσότερο σε εξειδικευμένο κεφάλαιο, δηλαδή στις μακροχρόνιες θέσεις απασχόλησης. Τα κέρδη του εργαζόμενου, λοιπόν, εξαρτώνται όχι μόνο από τη συνολική εργασιακή του εμπειρία αλλά και από την εργασιακή του ιστορία και προϋπηρεσία στην τρέχουσα θέση του.

Πολλές μελέτες αποδεικνύουν ότι εργαζόμενοι που έχουν μείνει σε μια θέση για μεγάλο χρονικό διάστημα, κερδίζουν περισσότερα απ' αυτούς που προσλαμβάνονται πιο πρόσφατα, ακόμη και αφού ληφθούν υπόψη οι διαφορές ηλικίας των εργαζόμενων. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ δύο εργαζόμενων παρόμοιας ηλικίας, οι οποίοι διαφέρουν μόνο στο ότι ο ένας από τους δύο έχει ένα έτος προϋπηρεσίας περισσότερο, είναι της τάξεως του 2% με 3%.<sup>58</sup> Παρότι αυτά τα στοιχεία φαίνεται να συμφωνούν με την υπόθεση της εξειδικευμένης εκπαίδευσης, υπάρχει έντονη αντιπαράθεση για το αν η θητεία σε μια εργασία έχει πράγματι μια αυτόνομη επίπτωση στις απολαβές.

Η αιτία του προβλήματος είναι ότι η θετική συσχέτιση μεταξύ απολαβών και προϋπηρεσίας μεταξύ των εργαζόμενων μπορεί να ερμηνευθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους. Ας υποθέσουμε ότι οι εργαζόμενοι είναι τυχεροί και βρίσκουν εργασία με υψηλό μισθό. Αυτοί οι εργαζόμενοι είναι σε καλή αντιστοιχία και κερδίζουν  $w_H$  ανά έτος για όσο παραμένουν στις θέσεις τους. Σημειώνουμε ότι οι απολαβές ενός εργαζόμενου

57. Σε μια προσεκτική μελέτη της εξέλιξης του εισοδήματος σε συνάρτηση με την εμπειρία προβαίνουν οι Henry S. Farber και Robert Gibbons, «Learning and Wage Dynamics», *Quarterly Journal of Economics* 111 (Νοέμβριος 1996): 1007-1047.

58. Michael R. Ransom, «Seniority and Monopsony in the Academic Labor Market», *American Economic Review* 83 (Μάρτιος 1993): 221-233.

που έχει αντιστοιχηθεί καλά, δεν αυξάνονται διαχρονικά. Άλλοι εργαζόμενοι δεν είναι τόσο τυχεροί, καθώς δεν έχουν αντιστοιχηθεί σωστά και έχουν χαμηλές απολαβές. Οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι κερδίζουν  $w_L$  ανά έτος για όσο διάστημα παραμείνουν σ' αυτές τις θέσεις απασχόλησης. Σημειώνουμε ότι τα κέρδη του εργαζόμενου που δεν έχει τη σωστή θέση, επίσης δεν αυξάνονται διαχρονικά. Σ' αυτό το υποθετικό παράδειγμα, λοιπόν, η προϋπηρεσία δεν έχει καμία επίπτωση στις απολαβές. Με άλλα λόγια, η εξειδικευμένη εκπαίδευση δεν παίζει κάποιο ρόλο στον καθορισμό των μισθών.

Οι τυχεροί εργαζόμενοι που κερδίζουν  $w_H$  είναι ικανοποιημένοι με την παρούσα οικονομική τους κατάσταση και δεν αισθάνονται την ανάγκη να κάνουν «δοκιμές» αναζητώντας εναλλακτική απασχόληση. Οι εργαζόμενοι στις σωστές θέσεις θα έχουν λιγότερες πιθανότητες να εγκαταλείψουν τη θέση τους και θα τείνουν να αποκτήσουν αρκετή προϋπηρεσία. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι που δεν έχουν αντιστοιχηθεί σωστά, δεν είναι ικανοποιημένοι με την τρέχουσα εργασιακή τους κατάσταση. Αυτοί οι εργαζόμενοι θα έχουν υψηλές πιθανότητες κινητικότητας και μικρή προϋπηρεσία σε κάθε θέση.

Η συσχέτιση εισοδήματος και προϋπηρεσίας μεταξύ των εργαζόμενων θα είναι θετική, δείχνοντας μια θετική συσχέτιση μεταξύ κερδών και προϋπηρεσίας παρόλο που κάτι τέτοιο δεν παρατηρείται στην αγορά εργασίας. Για έναν δεδομένο εργαζόμενο, οι μισθοί δεν θα αυξηθούν παράλληλα με την προϋπηρεσία του στη συγκεκριμένη θέση. Μεταξύ των εργαζόμενων, ωστόσο, η προϋπηρεσία θα σχετίζεται με υψηλότερους μισθούς, επειδή οι εργαζόμενοι με αρκετή προϋπηρεσία είναι πιθανό να βρίσκονται στις σωστές θέσεις και οι εργαζόμενοι με μικρή προϋπηρεσία να βρίσκονται σε λάθος θέσεις. Με βάση τα παραπάνω, θα ήταν λάθος να συμπεράνουμε ότι η συσχέτιση των διαστρωματικών δειγμάτων μάς λέει κάτι για τη σημασία της εξειδικευμένης εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας.

Για να απομονώσουμε την επίπτωση από την προϋπηρεσία στον μισθό ενός συγκεκριμένου εργαζόμενου, πρέπει να παρακολουθήσουμε τα εισοδήματά του διαχρονικά, όσο μεγαλώνει και όσο συσσωρεύει ειδική εμπειρία σε μια επιχείρηση. Πολλοί ερευνητές έχουν αναλύσει έναν αριθμό στοιχείων που δείχνουν την ιστορία ενός εργαζόμενου για μια μεγάλη περίοδο της εργασιακής του ζωής. Τα στοιχεία για τη σχέση μεταξύ μισθών και προϋπηρεσίας δεν είναι σαφή. Στην πραγματικότητα, πολλές μελέτες στα τέλη της δεκαετίας του '80 συμπεραίνουν ότι η προϋπηρεσία δεν έχει επίπτωση στους μισθούς πέρα από την επίπτωση στη συνολική εργασιακή εμπειρία.<sup>59</sup> Με άλλα λόγια, δεν υπάρχουν ενδείξεις ότι οι απολαβές πραγματικά αυξάνονται μετά τον έλεγχο στην ποιότητα της αντιστοιχίας μεταξύ εργαζόμενων και επιχειρήσεων.

Αν αυτό είναι σωστό, το συμπέρασμα ότι οι μισθοί δεν επηρεάζονται από την προϋπηρεσία έχει σημαντικές επιπτώσεις για τις πολιτικές και θα είχε σημαντική επίπτωση

59. Katherine G. Abraham και Henry S. Farber, «Job Duration, Seniority, and Earnings», *American Economic Review* 77 (Ιούλιος 1987): 278-297, Joseph G. Altonji και Robert A. Shakerko, «Do Wages Rise with Job Seniority?», *Review of Economic Studies* 54 (Ιούλιος 1987): 437-459, Robert H. Topel, «Job Mobility, Search and Earnings Growth», *Research in Labor Economics* 8 (1986, Μέρος Α): 199-233 και Robert C. Marshall και Gary A. Zarkin, «The Effect of Job Tenure on Wage Offers», *Journal of Labor Economics* 5 (Ιούλιος 1987): 301-324.

στον τρόπο με τον οποίο σκεφτόμαστε και ερμηνεύουμε πολλά φαινόμενα στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, η μηδενική σημασία της προϋπηρεσίας συνεπάγεται ότι οι δεξιότητες στην αγορά εργασίας είναι κυρίως γενικές. Αυτή η δυνατότητα μεταφοράς των δεξιοτήτων μεταξύ των επιχειρήσεων υπονοεί ότι το κόστος απομάκρυνσης από μια θέση και ανεργίας είναι σχετικά μικρό για τον εργαζόμενο (επειδή το απόθεμα ανθρώπινου κεφαλαίου δεν επηρεάζεται αρνητικά από την ακούσια εγκατάλειψη της εργασίας του).

Άλλες μελέτες επανεξετάζουν αυτά τα ευρήματα και συμπεραίνουν ότι οι μισθοί πράγματι αυξάνονται με την προϋπηρεσία, παρόλο που υπάρχει ακόμη κάποια διαφωνία σχετικά με το μέγεθος της συσχέτισης.<sup>60</sup> Τα πρώτα 10 χρόνια προϋπηρεσίας μπορεί να αυξήσουν τα εισοδήματα ενός εργαζόμενου κατά 10% περισσότερο απ' ό,τι θα μπορούσε να κερδίζει αλλού, οπότε κάθε έτος προϋπηρεσίας επεκτείνει τις ευκαιρίες κερδών ενός εργαζόμενου μόνο κατά 1%.

## Περίληψη

- Η πιθανότητα για μετακίνηση μεταξύ γεωγραφικών περιοχών εξαρτάται από τις οικονομικές συνθήκες στην περιοχή προορισμού και στην περιοχή προέλευσης, καθώς και από το κόστος μετανάστευσης. Η πιθανότητα για μετανάστευση αυξάνεται όταν τα εισοδήματα είναι χαμηλά στην περιοχή προέλευσης ή όταν τα εισοδήματα είναι υψηλά στην περιοχή προορισμού. Επίσης, η πιθανότητα για μετανάστευση αυξάνεται όταν το κόστος μετανάστευσης είναι χαμηλό.
- Αν οι αποφάσεις κινητικότητας λαμβάνονται από κοινού από τα μέλη ενός νοικοκυριού, η μεταναστευτική ροή περιλαμβάνει έναν αριθμό δεσμευμένων μεταναστών. Οι δεσμευμένοι μετανάστες υπόκεινται σε ιδιωτική απώλεια από τη μετανάστευση, αλλά η απώλεια αυτή αντισταθμίζεται από τα οφέλη των άλλων μελών της οικογένειας.
- Αν υπάρχουν γενεαλογικά αποτελέσματα στη σύνθεση των δεξιοτήτων μιας μεταναστευτικής ροής, το γεγονός ότι οι προηγούμενοι μετανάστες κερδίζουν περισσότερο από τους νεοεισερχόμενους δεν σημαίνει απαραίτητα ότι οι μετανάστες αφομοιώνονται σε σημαντικό βαθμό καθώς συσσωρεύουν ειδική εμπειρία στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ. Φαίνεται ότι υπάρχουν σημαντικά γενεαλογικά αποτελέσματα στη ροή μετανάστευσης προς τις ΗΠΑ, με τα πιο πρόσφατα κύματα να έχουν σχετικά λιγότερες δεξιότητες από τα προγενέστερα.
- Οι μετανάστες δεν επιλέγονται τυχαία από τον πληθυσμό των χωρών προέλευσης.

60. Robert H. Topel, «Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority», *Journal of Political Economy* 99 (Φεβρουάριος 1991): 145-176, Joseph G. Altonji και Nicolas Williams, «The Effects of Labor Market Experience, Job Seniority, and Mobility on Wage Growth», *Research in Labor Economics* 17 (1998): 233-276 και Margaret Stevens, «Earnings Functions, Specific Human Capital, and Job Matching: Tenure Bias Is Negative», *Journal of Labor Economics* 21 (Οκτώβριος 2003): 783-806.

Αν ο ρυθμός απόδοσης των δεξιοτήτων στη χώρα υποδοχής είναι μεγαλύτερος απ' αυτόν στη χώρα προέλευσης, η μεταναστευτική ροή είναι θετικής επιλογής και οι μετανάστες έχουν δεξιότητες πάνω από τον μέσο όρο. Αν ο ρυθμός απόδοσης των δεξιοτήτων στη χώρα υποδοχής είναι χαμηλότερος απ' αυτόν στη χώρα προέλευσης, τότε η μεταναστευτική ροή είναι αρνητικής επιλογής και οι μετανάστες έχουν δεξιότητες κάτω από τον μέσο όρο.

- Στη βραχυχρόνια περίοδο, η μετανάστευση αναδιανέμει πλούτο από τους εργαζόμενους στους εργοδότες, όμως το καθαρό εισόδημα των γηγενών αυξάνεται.
- Η αποτελεσματική κινητικότητα βελτιώνει την ποιότητα αντιστοιχίσης των θέσεων μεταξύ εργαζόμενων και επιχειρήσεων και αυξάνει τη συμβολή της εργασίας στο εθνικό εισόδημα.
- Οι εργαζόμενοι που έχουν μείνει στην ίδια θέση απασχόλησης για πολύ καιρό, είναι λιγότερο πιθανό να μετακινηθούν, σε σχέση με τους νεότερους εργαζόμενους. Αυτή η συσχέτιση προκύπτει επειδή οι εργαζόμενοι διαφέρουν ως προς τις τάσεις κινητικότητάς τους και επειδή η εξειδικευμένη εκπαίδευση μειώνει την πιθανότητα κινητικότητας καθώς ο εργαζόμενος μεγαλώνει έχοντας μια συγκεκριμένη θέση.
- Οι εργαζόμενοι που έχουν μείνει στην ίδια θέση απασχόλησης για πολύ καιρό, κερδίζουν περισσότερα από τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί πιο πρόσφατα. Αυτή η συσχέτιση προκύπτει επειδή οι εργαζόμενοι που έχουν αντιστοιχηθεί σωστά τείνουν να μένουν στη θέση τους περισσότερο καιρό και επειδή η συσσώρευση ειδικής εκπαίδευσης αυξάνει την παραγωγικότητα.

## Βασικές έννοιες

αντιστοιχίση της εργασίας  
αποτελεσματική κινητικότητα  
αρνητική επιλογή  
γενεαλογικά αποτελέσματα  
δεσμευμένη μετανάστευση  
δεσμευμένη παραμονή  
εξωτερικότητα ανθρώπινου κεφαλαίου

επαναλαμβανόμενη μετανάστευση  
θετική επιλογή  
κινητικότητα εργασίας  
πλεόνασμα μετανάστευσης  
προσωρινή μετανάστευση  
υπόδειγμα Roy

## Ερωτήσεις επανάληψης

1. Δείξτε πώς ένας εργαζόμενος που επιθυμεί να μεγιστοποιήσει την παρούσα αξία των συνολικών μελλοντικών του εισοδημάτων, υπολογίζει τα καθαρά οφέλη της μετανάστευσης. Αναλύστε πώς αυτό το καθαρό όφελος εξαρτάται από τα εισοδήματα στις περιοχές προέλευσης και προορισμού, καθώς και από το κόστος μετανάστευσης.
2. Δείξτε πώς μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει το θεωρητικό πλαίσιο του ανθρώπινου κεφαλαίου για να υπολογίσει το κόστος μετανάστευσης.